Schlichtungsausschuß und Schlichtungsstelle

Eine Darstellung
der Voraussetzungen, des Wesens und der Wirkung des gesetzlichen Einigungsverfahrens bei Arbeitsstreitigkeiten nach dem Hilfsdienstgesetz

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der philosophischen Fakultät

der Universität Marburg

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

eingereicht von

JOSEF KLEIN

aus

CÖLN-KALK

Marburg a. d. L. 1919.

CÖLN-KALK
BUCHDRUCKEREI MAX WELZEL

Von der philosophischen Fakultät der Universität Marburg angenommen am 11. Dezember 1918.

Berichterstatter: **Professor Dr. H. Köppe**

Erklärungen der Zeichen. (Abkürzungen.)

HDG = Hilfsdienstgesetz vom 5. Dezember 1916.

GGG = Gewerbegerichtsgesetz vom 29. Juli 1890.

GVG = Gerichtsverfassungsgesetz vom 27. Januar 1877, in neuer Fassung veröffentlicht 1898.

GO = Gewerbeordnung für das deutsche Reich in der seit dem 1. April 1912 geltenden Fassung.

Inhaltsverzeichnis.

Einleitung. Wirkung des Krieges auf die Arbeitsverhältnisse in Deutschland. § 1. Seite 9

1. Wachsender Einfluß der Gewerkschaften.
2. Mangel an Arbeitskräften.
3. Notwendige Maßnahmen zur Inganghaltung und Stärkung des Wirtschaftslebens.

a) Beschränkung der Freizügigkeit.
b) Einrichtung von Schlichtungsausschüssen gem. § 9 und 13 des HDG.

Abschnitt I. Entstehung der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen nach dem HDG, ihre Organisation sowie ihre wirtschaftliche und rechtliche Natur.

Kap. I. Entstehung und Entwicklung des Schlichtungwesens in Deutschland.

1. Die gewerblichen Schlichtungseinrichtungen vor dem Kriege und dessen Einfluß auf diese;

a) Geschichte des gewerblichen Schlichtungswesens bis zum Erlaß des Gewerbegerichtsgesetzes von 1890; § 2. „ 17.
b) das Einigungsamt beim Gewerbegericht; § 3. „ 23.
c) die tarifvertraglichen Einigungsämter; § 4. „ 27.
d) die Arbeiterausschüsse. § 5. „ 30.

2. Das Schlichtungswesen während des Krieges;

a) der Schlichtungsausschuß der Berliner Metallindustrie; die Schlichtungkommission im Militärbekleidungsgewerbe; Arbeiterausschüsse und Streikschlichtung in staatlichen Betrieben. § 6. „ 34.
b) der Schlichtungsausschuß und die Schlichtungsstelle nach dem HDG. § 7. „ 38.

Kap. II. Organisation der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen. § 8. „ 40.

Kap. III. Das paritätische Prinzip der Zusammensetzung. § 9. „ 50.

Kap. IV. Wesen und Bedeutung der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen.

1. Wesen der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen.

a) Allgemeines über Arbeitsvertrag und Tarifvertrag. § 10. „ 59.
b) Die soziale und rechtliche Natur der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen. § 11. „ 62.

2. Bedeutung der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen:
a) für den Arbeitgeber. § 12. Seite 72.
b) für den Arbeiter und Angestellten. § 13. „ 76.
c) für die Kriegswirtschaft. § 14. „ 80.

Abschnitt II. Die Praxis der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen.

Kap I. Das Verfahren der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen.
1. Das Abkehrscheinverfahren. § 15. „ 83.
2. Das Schlichtungsverfahren. § 16. „ 89.

Kap. II. Die Ziele des Schlichtungsverfahrens
1. Vorbemerkungen. § 17. „ 93.
2. Die gewerbliche Vereinbarung. § 18. „ 95.
3. Der Schiedsspruch. § 19. „ 97.

Abschnitt III. (Anhang). **Das Einigungswesen während des Krieges in den feindlichen Ländern.**
1. England. § 20. „ 99.
2. Andere Länder. § 21. „ 107.

Schluß: Vergleichender Rückblick auf das gesamte deutsche Einigungswesen und Ausblick in die künftige Gestaltung des deutschen Einigungswesens auf Grund der Erfahrungen mit dem Hilfsdienstgesetz. § 22. „ 111.

Anhang: I. Uebersicht über die Tätigkeit der Schlichtungsausschüsse im Bereich der Kriegsamtsstelle Coblenz für die Zeit vom 1. März 1918 bis 1. Juni 1918.
II. Bericht der „Baugewerkschaft" über die Tätigkeit des Düsseldorfer Schlichtungsausschusses.
III. Die einigungsamtliche Tätigkeit der Gewerbegerichte im Industriebezirk Köln.

Literatur-Verzeichnis.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften unter Arbeitsvertrag.

Wörterbuch der Volkswirtschaft, hgb. v. Prof. Dr. Ludw. Elster, Jena 1898 unter Einigungsämter.

Philippowich. Grundriss der politischen Oekonomie, 10. Aufl. Tübingen 1913.

Dr. H. Köppe. Der Arbeitstarifvertrag als Gesetzgebungsproblem, Jena 1908.

Dr. H. Herkner. Die Arbeiterfrage, 5. Aufl. Berlin 1908.

Dr. jur. Siegfried Oppenheimer. Das Einigungswesen an den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten. München und Berlin 1913.

Lujo Brentano. Das Arbeitsverhältnis gemäß dem heutigen Recht, Leipzig 1877.

Nicholas P. Gilman. Wege zum gewerblichen Frieden. Autor. Uebersetzung von Dr. Bernhard Franke, Berlin 1907.

Dr. Richard Bahr. Gewerbegericht, Kaufmannsgericht, Einigungsamt. Ein Beitrag zur Rechts- und Sozialgeschichte Deutschlands im XIX. Jahrhundert, Leipzig 1905.

Valère Claes. O. M. Cap. Le Contrat collectiv de Travail. Sa vie juridique en Allemagne. Bruxelles 1910.

Sidney und Beatrice Webb. Theorie und Praxis der englischen Gewerkvereine. Deutsch von C. Hugo, Stuttgart 1898.

Bürgermeister Dr. Bail. Das Rechtsverhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Handwerk, Industrie und Handelsgewerbe nach Reichsrecht, 2. Aufl. Berlin 1912.

W. G. H. von Reiswitz. Ca' canny. Ein Kapitel aus der modernen Gewerkschaftspolitik. Berlin 1902.

Prof. Dr. R. Broda. In wieweit ist eine gesetzliche Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen möglich? Erfahrungen Englands, Australien's und Kanada's, Berlin 1913.

Paul Umbreit. Die deutschen Gewerkschaften im Weltkrieg. Berlin 1917.

Paul Umbreit. Sozialpolitische Arbeiterforderungen der deutschen Gewerkschaften. Ein sozialpolitisches Arbeiterprogramm. Berlin 1918.

Labor und Löwe. Wirtschaftliche Demobilisation. Berlin 1916.

Dr. Hugo Sinzheimer. Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht. München und Leipzig 1916.

Dr. Waldemar Zimmermann. Gewerbliches Einigungswesen in England und Schottland. Bericht der Studienkommission der Gesellschaft für soziale Reform. Schriften der Gesellschaft für soziale Reform Heft 10 des 11. Bandes, der ganzen Reihe 22. Heft. Jena 1906.

Dr. R. Wilhelmi und Dr. R. Bever Das Gewerbegerichtsgesetz. In 2. Aufl. neu bearbeitet von Dr. Wilhelmi und Dr. R. Bever, Berlin 1903.

W. Cuno. Gewerbegerichtsgesetz. Textausgabe mit Anmerkungen und Sachregister von Leo Mugdan. 7. neu bearbeitete Auflage von W. Cuno, Berlin 1911.

Eugen Schiffer und Dr. Johannes Junck. Der Vaterländische Hilfsdienst. Erläuterungen und Materialien zum Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst. Herausgeg. auf Veranlassung des Kriegsamtes, Berlin 1917.

Leitfaden für den vaterländischen Hilfsdienst. 3. Aufl. Christl. Gewerkschaftsverlag Köln 1917.

18. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt. Ausländische Gesetzgebung über Berufsvereine, Einigungs-, Schieds- und Tarifwesen. Bearbeitet im Kaiserl. Stat. Amt, Abt. für Arbeiterstatistik. Berlin 1918.

Zeitschriften und Zeitungen.

Kriegsamt. Amtliche Mitteilungen und Nachrichten. Berlin.

Coresspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands. Berlin.

Zentralblatt der Christlichen Gewerkschaften Deutschlands. Köln.

Weltwirtschaftliches Archiv. Zeitschrift für allgemeine und spezielle Weltwirtschaftslehre. Hggb. von Dr. sc. pcl. Bernhard Harms, Jena. 12. Band, Heft 4, Seite 415. Siehe den Aufsatz: Das Problem des vaterländischen Hilfsdienstes in kriegführenden und neutralen Ländern, von Oscar Wingen.

Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt. Jena. Siehe u. a. W. Zimmermann. Zur Entwicklung des Einigungswesens in Deutschland, 1914. XXIII. 17. Ferner: Ausbau und Vervollkommnung des gewerblichen Einigungswesens. 1914. XXIII. 43.

Bulletin des Internationalen Arbeitsamtes. Jena 1915, Band XIV.

Einleitung.

§ 1.

Wirkung des Krieges auf die Arbeitsverhältnisse in Deutschland.

1. In der auf der persönlichen Freiheit beruhenden verkehrswirtschaftlichen Organisation der Volkswirtschaft ist die Arbeit Gegenstand eines freien Kaufvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zwischen Arbeitskäufer und Arbeitsverkäufer. Die formale Freiheit und Gleichheit der Vertragsschließenden steht aber im Widerspruch zu ihrer materiellen Ungleichheit. Vor dem Kriege z. B. befanden sich die die Produktion bestimmenden und die Arbeitsgelegenheit vermittelnden Unternehmer beim Abschluß des Arbeitsvertrages dem Arbeiter gegenüber erheblich im Vorteil. In Arbeiterkreisen sprach man sogar von einer „Tragödie des Arbeitsvertrages",[1]) wobei der Arbeiter in der Lage des „Falliten" sei, der um jeden Preis seine Ware losschlagen müsse.[2]) Deshalb strebten die Gewerkschaften von Anfang an darnach, das Arbeitsangebot den Gesetzen des freien Marktes zu entziehen, indem sie auf die grundlegende unterschiedliche Stellung des Arbeitsverkäufers und des Verkäufers anderer Produktionsgüter hinwiesen. Die ständig wachsende Macht der Gewerkschaften hat denn auch schon geraume Zeit vor dem Kriege in die unabhängige Stellung der Unternehmer beim Abschluß des Arbeitsvertrages eine starke Bresche gelegt, indem es ihnen gelang, das Arbeitsangebot immer mehr zu organisieren und dem Arbeitssystem der korporativen Gebundenheit immer mehr Geltung zu verschaffen.

---

[1]) Vergl. Dr. K. Flesch. Süddeutsche Monatshefte, München 1905, Märznummer.

[2]) Der verschärfte Wettbewerb um Arbeitskräfte, namentlich im Kriege, die Entwicklung der Unternehmerverbände, deren Mitglieder an konventionelle Abmachungen gebunden sind, sowie die Zunahme der „entpersönlichten" Unternehmungen, wie Aktiengesellschaften etc. beschränken übrigens auch die Freiheit des Unternehmers beim Abschluß des Arbeitsvertrages immer mehr.

[3]) Nach der Reichsstatistik (vergl. Reichstagssitzungsbericht über die 76. Sitzung vom 29. November 1917 Nr. 2158. Staatssekretär Helfferich), kamen:

Auf 100 offene Stellen	im Juni 1914	158	männliche	Arbeitssuchende	
„ „ „ „	„ August „	248	„	„	
„ „ „ „	„ Januar 1915	125	„	„	
„ „ „ „	„ April „	100	„	„ (Ausgleich!)	
„ „ „ „	„ Oktob., „	85	„	„ (Verminderung!)	
„ „ „ „	„ April 1916 cr.	85	„	„ (Stabilität!)	
„ „ „ „	„ Juli „	77	„	„	
„ „ „ „	„ Obtob. „	64	„	„ (Verminderung!)	

„Der Herr im Hause" erblaßte immer mehr vor den rasch gewachsenen, bald in die Millionen gehenden Mitgliederzahlen der Gewerkschaften, er erschrak vor dem wie aus dem Boden gestampften Reichtum der Gewerkschaften und der Leistungsfähigkeit ihrer Unterstützungskassen. Obwohl das Arbeitsangebot weit größer war als die Nachfrage,[3]) so wurde die Wirkung dieses Verhältnisses tatsächlich durch die zielbewußte und energische Politik der Gewerkschaften bei einzelnen Industriezweigen beinahe in ihr Gegenteil verkehrt. Eine straffere Organisation auch der Arbeitgeber war unausbleiblich. Wie unvollständig aber diese Organisation war und auch heute zum Teil noch ist, zeigte sich besonders nach dem ersten halben Jahre des Weltkrieges.

Es ist durchaus kein Zufall, wenn der sozialdemokratische Abgeordnete Legien, der erste Vorsitzende der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands und gleichzeitiger Vorsitzender der im Kriege geschaffenen gemeinsamen Spitze aller deutschen Gewerkschaften, der Arbeitsgemeinschaft der deutschen Gewerkschaften, im August 1917 bei der Feier zur Erinnerung an die einmütige Erhebung Deutschlands vor 3 Jahren rechts neben dem Reichskanzler seinen Platz angewiesen erhielt; wenn der Vorsitzende der christlichen Gewerkschaften, Stegerwald, vom Kaiser als erster Arbeiterführer ins Herrenhaus berufen worden ist; wenn der bekannte Arbeiterführer und Abgeordnete Giesberts[4]) heute in einem der höchsten Reichsämter eine einflußreiche Stellung einnimmt, wenn andere Arbeiterführer, wie der Vorsitzende des Metallarbeiterverbandes Schlicke, als Berater in das Kriegsamt berufen worden sind.[5])

Die wachsende Macht und Bedeutung, der gestiegene Einfluß der Gewerkschaften sowohl bei den Behörden, als auch in der Oeffentlichkeit, zeigt sich aber nicht nur darin, daß in allen Arbeiterfragen von der Regierung Gewerkschaftsvertreter zur Beratung und Begutachtung herangezogen werden, sondern auch darin, daß die Arbeiterorganisationen wie andere Interessentenverbände von der Regierung als „kriegs-

Nach dem Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands waren:

Im Juni	1914	von	100	Mitgliedern	der	Fachverbände	2,5	arbeitslos
„ Juli	„	„	„	„	„	„	2,9	„
„ August	„	„	„	„	„	„	22,4	„
„ September	„	„	„	„	„	„	15,7	„
„ Juni	1915	„	„	„	„	„	2,7	„

sodaß in diesem Monat erst der Stand vor Kriegsausbruch wieder erreicht war.

[4]) Giesberts ist inzwischen zum Unterstaatssekretär im Reichsarbeitsamt ernannt worden.

[5]) Die Bedeutung der Gewerkschaften ist neuerdings bei der „Demokratisierung" Deutschlands dadurch besonders anerkannt worden, daß der zweite Vorsitzende der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, der Abgeordnete Bauer, zum Staatssekretär des neugeschaffenen Reichsarbeitsamtes ernannt worden ist.

wichtig“ im Sinne des § 2 des HDG. angesehen werden. Damit sind die Gewerkschaften, was für sie einen großen Fortschritt bedeutet, offiziell als Sachwalter der Hilfsdienstpflichtigen, die das HDG. als Arbeiter und Angestellte behandelt, anerkannt. Damit wurde seitens der Regierung auch das Wort des Generals Gröner bestätigt: „Ohne die Gewerkschaften können wir die Sache (nämlich den Hilfsdienst. Anm. d. Verf.) nicht machen.“ Ohne die Gewerkschaften war auch tatsächlich die ganze „Sache“ nicht zu machen; denn von ihnen hing die Erhaltung des „Burgfriedens“ ab.

Einerseits wurde durch die in ungeahntem Umfange notwendig gewordenen Einberufungen zum Waffendienst, die das Reservoir an Arbeitskräften erschöpften, und andererseits durch die bis aufs Höchste gespannten Anforderungen des Krieges an die Produktion die in den ersten Monaten des Krieges zeitweise eingetretene Arbeitslosigkeit rasch in ihr Gegenteil umgekehrt. Die Frage nach der Beschaffung von Arbeitskräften wurde neben der Frage nach der Rohstoffbeschaffung die wichtigste aller nationalen Lebensfragen.

2. Die Beschaffung der Arbeitskräfte hatte aber ihre natürlichen Grenzen. Wenn auch die Militärverwaltung den Bedürfnissen der heimischen Kriegswirtschaft bis zur Grenze des Möglichen entgegenkam, so mußte doch die Zahl der „Reklamierten“ verhältnismäßig klein bleiben, gegenüber der Zahl von Frauen[6]), die in verstärktem Maße unter Aufhebung oder Abschwächung der Bestimmungen der GO. und anderer sozialpolitischer Schutzbestimmungen herangezogen wurden; ferner gegenüber der Zahl von Jugendlichen und älteren, nicht mehr wehrpflichtigen Personen, auf denen die verantwortungsschwere Last der Versorgung unseres Millionenheeres an einem halben Dutzend Fronten ruhte. Das Verhältnis der Frauen und Jugendlichen zu der Gesamtzahl der in der Kriegsindustrie Beschäftigten scheint auch gerade an der Grenze seiner Belastungsfähigkeit angelangt gewesen zu sein. Nach dem Abschluß des russischen Waffenstillstands, Ende 1917, machte sich nämlich sofort ein Ueberangebot an weiblichen Arbeitskräften bemerkbar. Es ist eben zu berücksichtigen, daß die Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen nicht nur technische, sondern auch soziale, moralische und volkshygienische Bedenken hat, wodurch schon von vornherein die Grenzen der Beschäftigung solcher Arbeitskräfte gegeben sind.

Auch die fast restlose Beschäftigung der Gefangenen, die Heranziehung einer beträchtlichen Anzahl von feindlichen und neutralen Ausländern, für deren Vermittlung die deutsche Ar-

---

[6]) Nach dem 76. Reichstagssitzungsbericht vom 29. November 1916 Seite 2158 hat sich die Zahl der weiblichen Arbeitskräfte gegenüber der Gesamtzahl der Arbeiter vom Juli 1914 bis Juli 1916 folgendermaßen erhöht: In der Hüttenindustrie, in der Metallbearbeitung und der Maschinenindustrie von 7 Prozent auf 19 Prozent; in der chemischen Industrie von 7 Prozent auf 23 Prozent; in der elektrischen Industrie von 24 Prozent auf 55 Prozent.

beiterzentrale in Berlin, das Arbeitsamt in Lodz und Warschau sowie das Industriebureau in Brüssel gegründet wurden, konnte dem Mangel an männlichen Arbeitskräften nicht abhelfen, ebenso wenig die zahlreichen „Kommandierungen" von militärischen Arbeitskräften aus den Ersatztruppenteilen seitens der stellvertretenden Generalkommandos. Diese Kommandierungen waren naturgemäß zeitlich eng begrenzt und kamen auch nur für sogenannte Notstandsarbeiten in Frage. Um die in der Heimat befindlichen, nicht kriegsverwendungsfähigen Soldaten, soweit wie irgend möglich, für die Kriegsarbeit in der Industrie oder Landwirtschaft nutzbar zu machen, ergriffen die einzelnen stellvertretenden Generalkommandos verschiedene Maßnahmen. Z. B. stellte das 4. A.-K. als erstes ein eigentliches Facharbeiter-Bataillon zusammen. Es war das Sammelbecken, in das die bei den einzelnen Ersatztruppenteilen befindlichen gv. oder av. Facharbeiter geleitet wurden, und aus dem dann die Industrie ihren Bedarf deckte. Kurz darauf, am 1. März 1916, gründete das stellvertretende Generalkommando 8. A.-K. bei jedem Ersatztruppenteil militärische Arbeitsnachweise (A. N.), die zentralisiert wurden in einer Abteilung des stellvertretenden Generalkommandos. Eine ausgezeichnete Einrichtung wurde hier in kurzer Zeit geschaffen, so daß sie vom Kriegsministerium den sämtlichen stellvertretenden Generalkommandos zur Nachahmung empfohlen wurde und auch vielfach nachgeahmt worden ist. Diesen A. N. liegt vor allem die Deckung des am stärksten auftretenden Bedarfs an Facharbeitern ob. Sie arbeiten auch Hand in Hand mit den sogenannten Kriegsbeschädigten-Fürsorgestellen, die nicht allein aus sozialen und allgemein menschlichen Gründen, sondern nicht zuletzt auch unter dem Druck des kriegswirtschaftlichen Bedarfs an Arbeitskräften die Rückführung oder die Umstellung der Kriegsbeschädigten in ihren alten bzw. in einen neuen Beruf mit anerkennenswertem Erfolge betreiben.[7])

So gingen denn die Bestrebungen von Anfang an dahin, die im Lande verbliebenen, nicht unter den Fahnen stehenden Männer voll und ganz für die kriegsnotwendigen Arbeiten auszunutzen. Die getroffenen Maßnahmen reichten aber nicht aus. Eine „Reichsarbeitswehr" mußte geschaffen werden. Der Plan, durch Heraufsetzen der Wehrpflichtgrenze auf 60 Jahre fast die gesamte männliche Arbeitskraft in die Hand zu bekommen, wich den schweren Bedenken, die allseitig dagegen erhoben wurden. Selbst die Regierung lehnte eine solch harte militärische Maßnahme zur Sicherstellung des not-

[7]) In Köln besteht seit Anfang 1917 eine sogenannte Lazarett-Arbeitszentrale. Sie ist untergebracht in einem neuerbauten, geräumigen Fabrikgebäude, das die sogenannten Genesenden der Garnison Köln beherbergt, die tagsüber in der Kölner Industrie ihren alten Beruf oder einen neuen, angelernten ausüben. Aus dem Teil ihres Verdienstes, den der Unternehmer unmittelbar an die Lazarettarbeitszentrale abgibt, werden die Kosten der ganzen Einrichtung bestritten.

wendigen Arbeiterbedarfs ab im Vertrauen auf die vom ersten Tage des Krieges ab vom Volke bewiesene Einsicht in die Staatsnotwendigkeiten.

Gleichwohl mußte schon mit Rücksicht auf die großen in dieser Richtung gemachten Anstrengungen unserer Gegner, namentlich Englands (Munitionsgesetz),[8]) ein Mittel gefunden werden, um die gesamten männlichen Arbeitskräfte des Volkes zwanglos zum unmittelbaren Dienste für das Vaterland heranzuziehen. „Jeder Mann an die Stelle, wo er am meisten leistet," ist der Grundsatz, der in der Begründung zum Entwurf des HDG. zum Ausdruck gekommen ist, und dem der verdienstvolle Organisator des Hilfsdienstes, General Gröner, zu wirksamer Anwendung verhalf. Alle nicht unmittelbar für den Kriegsbedarf arbeitenden Kräfte mußten kriegsnotwendiger Arbeit zugeführt werden.

Daher griff man den Gedanken der zivilen Mobilmachung auf. Bereits am 16. Oktober 1914 hatte der verstorbene Medizinalrat Professor Dr. Neißer, Breslau, im Berliner Tageblatt die Grundlinien zu einer allgemeinen „Dienstpflicht" entworfen, wobei er sich auf die durch die Reichsverfassung von jedem Deutschen geforderte Wehrpflicht berief und ein Gesetz verlangte, „das für Kriegszeiten jeden Mann dienstpflichtig macht, ein Gesetz, das die Behörde berechtigt, jeden nach seinen Fähigkeiten zu einer Dienstpflicht für das Vaterland heranzuziehen." Der Gedanke blieb aber zunächst unausgeführt. Erst auf die tatkräftige Initiative des Generals Ludendorff hin, wurde dem Reichstag am 24. November 1916 ein Gesetzentwurf vorgelegt, der „alle Kräfte in den Dienst des Vaterlandes und seines Sieges stellte." Bereits nach knapp 14 Tagen, am 5. Dezember 1916, war das HDG., wenn auch nicht in der ursprünglichen, militärisch-lapidaren Form, vom Reichstag mit seltener Einmütigkeit (235 gegen 19 Stimmen der sozialdemokratischen Arbeitsgemeinschaft) beschlossen. Im Volke fand der Gedanke der allgemeinen Zivildienstpflicht verständnisvolle Aufnahme. Das Wort vom vaterländischen Hilfsdienst war in aller Munde und machte tiefen Eindruck. Sämtliche Schichten des Volkes stellten sich gern und freudig zur Verfügung, zum Teil zu ehrenamtlicher Tätigkeit.

3. Je mühevoller aber sich jemand in den Besitz eines Gutes gesetzt hat, desto sorgfältiger wird er auch auf dessen Schutz und Erhaltung bedacht sein. So ging denn auch Hand in Hand mit der eigentlichen Beschaffung der Arbeitskräfte die Sorge für den Schutz und den ungestörten Lauf der nationalen Kriegsarbeit. Der Arbeitswechsel mußte auf das Mindestmaß herabgeschraubt, der Mißbrauch der Freizügigkeit möglichst eingeschränkt werden.

---

[8]) Neben England und Deutschland haben auch noch andere kriegführende Länder entsprechende gesetzliche Maßnahmen getroffen; z. B. Oesterreich-Ungarn durch das österreichische Kriegsleistungs-Gesetz. Ebenfalls hat Frankreich den gesetzlichen Arbeitszwang zum Teil durchgeführt. Vergl. Abschnitt IV.

a) Zwei mächtige Tendenzen rangen miteinander. Einmal hatte die glatte Umstellung der Industrie von der Friedens- auf die Kriegswirtschaft und die damit sofort einsetzende, gewaltige Steigerung der Kriegsproduktion ein bisher nie gekanntes Feilschen um Arbeitskräfte zur Folge, was von den schlimmsten Wirkungen begleitet war. Vor allem suchte man sich in der Kriegsindustrie durch Anbieten höherer Löhne gegenseitig die Arbeiter, vornehmlich die Facharbeiter, wegzulocken. Dadurch wurde die allgemeine Lohnhöhe beängstigend heraufgeschraubt. Diese nicht auf natürliche Entwicklungsursachen zurückzuführende Stärkung der Kaufkraft der Arbeiter und die damit steigende Nachfrage führte unmittelbar zu einer Fortsetzung der durch die Spekulation ohnehin schon erfolgten hohen Preissteigerung der Lebensmittel und Gebrauchsgegenstände. Besonders diejenigen Berufskreise wurden davon hart betroffen, denen es nicht möglich war, einen Ausgleich zwischen allgemeiner Teuerung und Einkommen herbeizuführen. An dieser Steigerung der Löhne haben also nicht allein die Gewerkschaften, die dauernd, auch heute noch, auf das Mißverhältnis zwischen den Kriegsgewinnen und Arbeitslöhnen hinweisen, sondern auch jene sogenannten Kriegsgründungen, die 1915 wie Pilze aus der Erde schossen, ihr gerüttelt Maß von Schuld. Denn die letzteren waren, da sie keinen Arbeiterstamm besaßen, gezwungen, sich die benötigten Arbeitskräfte durch Weglocken, d. h. durch Anerbieten höherer Löhne zu verschaffen. Hier liegt m. E. auch eine der ungesunden Wurzeln unserer Kriegswirtschaft, und von hier aus hätte sich wohl auch die Frage der Lebensmittelpreise gründlicher und leichter lösen lassen. Diesem Weglocken der Arbeiter, dem vereinzelt geradezu eine planmäßige Werbetätigkeit zugrunde lag — es sei auf die Anwerbebureaus und die Arbeitsnachweise der großen Bauunternehmungen hingewiesen, die beim Stellungsbau Divisionen von Arbeitskräften beschäftigten — stand gegenüber die unerläßliche Notwendigkeit der Stabilität der Produktion und damit das notwendige Streben, die Arbeiter an ihrer Arbeitsstelle zu halten, also die Einschränkung der Freizügigkeit.

Zunächst sann die Industrie auf Selbsthilfe. Sie machte sich die Lebensmittelnot zunutze und kaufte große Mengen Unterhaltsmittel auf, die sie vielfach unter dem Einkaufspreis an ihre Arbeiter weitergab. Einige Werke haben darin Großes geleistet. Sie haben z. B. auch eigene Schweinezüchtereien angelegt, ja sogar Marmeladefabriken aufgekauft. Andere Werke haben ihren Arbeitern Kartoffeln, Kohlen, Speck, Schuhsohlen etc. geliefert. Dadurch wurden die Arbeiter an das Werk, das ihnen diese Vorteile in der Versorgung mit Gegenständen des täglichen Bedarfs bot, gekettet, am engsten dann, wenn der Preis für die gelieferten Waren tilgungsweise vom Lohne durch die Firma zurückbehalten wurde.

Mit der Verallgemeinerung dieser Maßnahmen, wohl auch mit der Ende 1915 einsetzenden Rationierung der Lebens-

mittel,[9]) wurden sie zur Erhaltung des Arbeiterstammes immer unwirksamer. Behördliche Eingriffe erwiesen sich als notwendig. Zunächst wurde die öffentliche Anwerbung von Arbeitern in Zeitungen immer strengeren Bestimmungen unterworfen. Die Oberzensurstelle des Kriegspresseamtes erließ am 31. Januar 1917 eine Verfügung, worin sie nicht nur die früher schon in dieser Richtung ergangenen Bestimmungen wesentlich verschärft,[10]) sondern auch ganz allgemein solche Anzeigen verbietet, die einen Hinweis auf hohe Löhne oder sonstige besondere Vergünstigungen enthalten. Die stellvertretenden Generalkommandos erließen ebenfalls je nach Bedarf zum Teil sehr scharfe Bestimmungen in dieser Richtung. So verbietet eine Verordnung des kommandierenden Generals des 8. A.-K. vom 19. Juni 1917 ganz allgemein „jede Werbetätigkeit, welche bezweckt, Arbeiter und Arbeiterinnen, die bei im Dienste der Heeresverwaltung beschäftigten Unternehmern oder in mittelbar oder unmittelbar für Heeresbedarf tätigen Betrieben beschäftigt sind, zum Aufgeben oder zum Wechsel ihrer Arbeitsstelle zu veranlassen," und bedroht Zuwiderhandlungen mit Gefängnis bis zu einem Jahre oder mit Geldstrafe bis zu 1500 Mark.[11])

Ein anderes, wenn auch nur auf Wehrpflichtige anwendbares Mittel zur Vermeidung des Arbeitswechsels war die Bestimmung der stellvertretenden Generalkommandos, die später vom Kriegsamt ausdrücklich als berechtigt anerkannt wurde, daß „Reklamierte" nur für die reklamierende Firma zurückgestellt seien, und daß bei unbegründetem Arbeitswechsel, worüber in jedem Falle das Generalkommando selbst entscheidet,[12]) die Voraussetzungen der Zurückstellung als aufgehoben gelten sollen, und demgemäß der betreffende Reklamierte sofort wieder einzuziehen sei.

Zu alledem tritt nun noch die Bestimmung in § 9 des HDG., wonach „niemand einen Hilfsdienstpflichtigen in Beschäftigung nehmen darf, der in einem kriegswichtigen Betrieb beschäftigt ist oder in den letzten 2 Wochen beschäftigt gewesen ist, sofern der Hilfsdienstpflichtige nicht eine Bescheinigung seines letzten Arbeitgebers darüber beibringt, daß er die Beschäftigung mit dessen Zustimmung aufgegeben hat."

b) Es galt nun, die aus dieser Bestimmung, aus der Verweigerung des „Abkehrscheines", sich ergebenden Arbeits-

[9]) Heute jedoch spielt die Selbstversorgung der großen Werke mit Lebensmitteln unter Umgehung der behördlichen Rationierung wieder eine große Rolle.

[10]) Vergl. Kriegspresseamt, Oberzensurstelle No. 18 397. O. Z. vom 21. 1. 17, sowie stellv. Generalkommando 8. A.-K. VW. 6982, vom 26. 1. 1917.

[11]) Vergl. stellv. Generalkommando 8. A.-K. VW. No. 4914 vom 19. 6. 1917.

[12]) Die Generalkommandos haben angeordnet, daß jeder Arbeitswechsel Wehrpflichtiger von dem Betriebsinhaber und vom Arbeiter selbst sofort dem zuständigen Bezirkskommando zu melden ist, welches seinerseits wieder die Arbeitswechsel-Akten dem Generalkommando zur Entscheidung vorzulegen hat.

streitigkeiten so schnell und gründlich beizulegen, daß sie ohne Schaden für den ungestörten Gang der Kriegsproduktion blieben. Namentlich mußte auch verhindert werden, daß die Kriegsarbeit durch korporative Arbeitsniederlegungen, durch Streiks, eine — schon im Frieden störend ins Wirtschaftsleben eingreifende — Stockung erfuhr. Dies traute man den bestehenden Einigungsämtern bei den Gewerbegerichten nicht zu. Deshalb mußten Einrichtungen geschaffen werden mit der Aufgabe, den drohenden Ausbruch von Arbeitsstreitigkeiten schon im Keime zu ersticken, d. h. ihrer für die gesamte nationale Wohlfahrt während des Krieges unabsehbaren, schädlichen Wirkung die Spitze abzubrechen.

Hier folgte denn die Regierung den Vorschlägen der Gewerkschaften und schuf trotz der früher fast unüberbrückbar erscheinenden und noch bestehenden Gegensätze zwischen Arbeitgebern und -nehmern durch das HDG. paritätisch zusammengesetzte Schlichtungsinstanzen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, nämlich den Schlichtungsausschuß nach § 9 HDG. und die Schlichtungsstelle nach § 13 HDG.[13]) Die Bildung und Betreuung dieser Ausschüsse übertrug das Gesetz dem neugeschaffenen Kriegsamt, das gewerblichen Fragen unbefangen gegenüberstand, und dem daher allseitiges Vertrauen entgegengebracht wurde. Damit hat der Gesetzgeber die Wahrung des dem gesetzlichen Einigungsverfahren nach dem HDG. innewohnenden sozialpolitischen Gedankens in die besten Hände gelegt.

Im Folgenden soll nun eine Darstellung der Voraussetzungen, des Wesens und der Wirkung des gesetzlichen Einigungsverfahrens bei Arbeitsstreitigkeiten gegeben werden, wie es diese Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen nach § 9 HDG. und § 13 HDG. unter Aufsicht des Kriegsamtes üben.

[13]) Im Folgenden wird zur klareren Unterscheidung der Ausdruck Schlichtungsausschuß immer dann gebraucht, wenn dessen Tätigkeit gemäß § 9 HDG., also wenn er als Entscheidungsinstanz über Abkehrscheinangelegenheiten gemeint ist; der Ausdruck Schlichtungsstelle wird dann gebraucht, wenn die Tätigkeit des Schlichtungsausschusses gemäß § 13 HDG., also wenn er als Schlichtungsinstanz bei allgemeinen Arbeitsstreitigkeiten gemeint ist.

Abschnitt I.

Entstehung der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen nach dem HDG., ihre Organisation sowie ihre wirtschaftliche und rechtliche Natur.

Kapitel 1. Entstehung und Entwicklung des Schlichtungswesens in Deutschland.

1. Die gewerblichen Schlichtungseinrichtungen vor dem Kriege und dessen Einfluß auf diese.

§ 2.

a) Geschichte des gewerblichen Schlichtungswesens bis zum Erlaß des Gewerbegerichtsgesetzes von 1890.

Einigungseinrichtungen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sind so alt wie die Arbeiterfrage selbst. Die Arbeiterfrage aber ist nicht etwa erst im vorigen Jahrhundert entstanden. Wohl ist sie erst mit der gänzlichen Umwälzung der gewerblichen Ordnung durch die Maschine im ersten Viertel des 19. Jahrhunderts zur Krisis und zu ihrer heutigen Bedeutung gelangt. Aber so lange es einen gesonderten, besitzlosen Arbeiterstand gibt, solange schwebt auch schon die sogenannte Arbeiterfrage mit allem, was sie charakterisiert: Lohnforderungen, Arbeitseinstellungen, Organisationsbestrebungen zur Erlangung politischer und gewerblicher Gleichberechtigung u. a.

Der Arbeiterstand ist aus der Gesellenschaft des mittelalterlichen Zunftwesens hervorgegangen. Ursprünglich nur ein Durchgangsstadium auf dem Wege zur Selbständigkeit, zur Meisterschaft, wurde die Gesellenschaft mit der zunehmenden Kapitalisierung des Handwerks um die Mitte des 14. Jahrhunderts durch die Exklusivität der zu Macht und Wohlstand gelangten und auf deren Erhaltung bedachten, d. h. jede Konkurrenz rücksichtslos unterdrückenden Zünfte wider Willen nicht Mittel zum Zweck, sondern Selbstzweck für eine rasch anwachsende Menge von Handwerkern. Während ursprünglich der Geselle als vollberechtigtes Mitglied zur Zunft gehörte, wuchs nunmehr die gesellschaftliche und wirtschaftliche Kluft zwischen Handwerksmeistern und Gesellen zu unüberbrückbarer Weite. Bald fühlten sich die besitzlosen Gesellen als besonderen Stand und gründeten ihrerseits besondere Standesvertretungen, die sogenannten Gesellenladen, die in ihrer Organisation den Zünften nachgebildet waren. Wenn es auch nicht dem eigentlichen, rein gesellschaftlichen Gründungszweck entsprach, so war es doch nicht zu verwundern, daß diese Gesellenladen bei der immer schärfer werdenden Gegensätz-

lichkeit der gewerblichen Interessen zwischen Meister und Geselle auch zur Betreibung besonderer Gesellenin teressen benutzt wurden. Schon gegen Ende des 14. Jahrhunderts hören wir von Klagen der Meister, daß die Gesellen diese Laden benützten, um Lohnforderungen durchzusetzen, und von Versuchen der Meister, die Gesellenorganisationen zu unterdrücken.

Der Entstehung eines eigenen, besitzlosen Arbeiterstandes mußten auch die Zunftartikel nach der Mitte des 14. Jahrhunderts Rechnung tragen. "Vor allem ist die überall auftauchende Fürsorge für die Entscheidungen der Streitigkeiten zwischen Meister und Arbeiter auffallend, sowie die Sorge, daß der Meister seinen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeiter und umgekehrt der Arbeiter den seinigen gegenüber dem Meister nachkomme."[1]) Gleichwohl kamen bereits gegen Ende des 14. Jahrhunderts Arbeitseinstellungen vor, die dem Magistrat jeweils Veranlassung gaben, zu verordnen, daß Arbeitsstreitigkeiten durch die Vorsteher des Handwerks beigelegt werden sollten, wobei für die Gesellen noch die Möglichkeit der Berufung gegen die Entscheidungen der Zunftmeister an den Bürgermeister und die Aldermänner gegeben war.

Die wirtschaftliche Umwälzung zu Beginn des vorigen Jahrhunderts, die Auflösung der alten gewerblichen Ordnung durch die Maschine, spitzte die Arbeiterfrage zur Krisis zu. Zuerst und vornehmlich trat diese Entwicklung bekanntlich in England auf, das von allen europäischen Staaten infolge seiner freieren Verfassung und der dadurch begünstigten rascheren Industrialisierung seines Wirtschaftslebens den auf die Beseitigung der alten, zünftlerischen Gebundenheit gerichteten ökonomisch-sozialen Bestrebungen die ungehemmteste Entfaltung gestattete. Hart war der Kampf zwischen einem rasch reich gewordenen Industrie-Rittertum, das die eigenen Gewissensregungen angesichts der von brutaler Profitgier ins trostloseste, menschenunwürdige Elend gehetzten Arbeitermassen, Frauen und Kinder, in den Wind schlug und den Gewerkvereinen, die von ihrer jungen Freiheit[2]) ausgiebigen Gebrauch machten. Gewalttätige Exzesse seitens der Gewerkvereine sowohl gegen das Eigentum der Unternehmer als auch gegen „Streikbrecher" waren an der Tagesordnung. Aus der Not dieser friedlosen Zeiten erwuchsen die einigungsamtlichen Bestrebungen des Parlamentsmitgliedes Antony John Mundella (1860) und einige Jahre später (1864) auf demselben Wege die des Grafschaftsrichters Rupert Kettle.

Trotz des ermunternden Beispiels der Mundellaschen und Kettleschen Einrichtungen, deren große Erfolge in Arbeiterkreisen immer wieder hervorgehoben wurden, und deren Organisation vorbildlich geworden ist für die auf dem Wege

---

[1]) Vergleiche L. Brentano: Das Arbeitsverhältnis gemäß dem heutigen Recht. Leipzig 1877. S. 34.

[2]) 1824 Aufhebung der Koalitionsverbote. 1825 erneute Einschränkung, aber grundsätzliche Anerkennung der Koalitionsfreiheit.

freier Vereinbarung zwischen Unternehmern und Arbeitern zustande gekommenen Einigungsämter in den sogenannten Tarifgewerben, entschloß sich die deutsche Regierung erst 1890 und dann noch zaghaft, zur reichsgesetzlichen Einführung von Einigungsämtern. Die Not der zweiten großen Streikperiode Deutschlands nach 1888, dem Jahre aufsteigender Konjunktur, im Sommer 1889, in dem fast 150 000 Arbeiter im Ausstand waren, ließ es als „einen schwerwiegenden Uebelstand empfinden, daß es auch bei vorhandener Geneigtheit zu Einigungsverhandlungen auf beiden Seiten zur wirklichen Einleitung solcher gar nicht oder nicht rechtzeitig gekommen ist, weil es an einem Organ fehlte, welches geeignet und berufen gewesen wäre, die Leitung solcher Verhandlungen und die Vermittlung zwischen den streitenden Parteien in die Hand zu nehmen.“[3]) In den Februarerlassen von 1890, und zwar am 4. Februar 1890, verhieß Kaiser Wilhelm II., nachdem er durch sein persönliches Eingreifen im Mai des voraufgegangenen Jahres einen Ausgleich in dem bereits über 90 000 Ausständische umfassenden Bergarbeiterstreik erzielt hatte, daß „für die Pflege des Friedens zwischen Arbeitgebern und Arbeitern gesetzliche Bestimmungen über die Formen in Aussicht genommen werden sollen, in denen die Arbeiter durch Vertreter, welche ihr Vertrauen besitzen, an der Regelung gemeinsamer Angelegenheiten beteiligt und zur Wahrnehmung ihrer Interessen bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern und mit den Organen der Regierung befähigt werden.“ Eine solche Einrichtung solle „den Arbeitern den freien und friedlichen Ausdruck ihrer Wünsche und Beschwerden ermöglichen und den Staatsbehörden Gelegenheit geben, sich über die Verhältnisse der Arbeiter fortlaufend zu unterrichten und mit den letzteren Fühlung zu behalten.“ „Es wird wenigstens der Versuch zu machen sein,“ sagt die Begründung zum GGG., „durch Schaffung eines solchen Organs und durch einige Bestimmungen über das bei Verhandlungen einzuhaltende Verfahren eine friedliche Erledigung der zwischen Arbeitgebern und Arbeitern über die billigen Bedingungen des Arbeitsvertrages entstehenden Meinungsverschiedenheiten zu erleichtern und die für beide Teile mit schweren Opfern verbundenen Arbeitseinstellungen tunlichst zu vermeiden, oder, wo sie entstanden sind, möglichst rasch zu beseitigen. Die Hoffnung, daß es den Gewerbegerichten gelingen wird, durch eine auf Sachkunde beruhende, unparteiische Rechtsprechung das Vertrauen der Arbeitgeber und Arbeiter zu gewinnen, läßt es gerechtfertigt erscheinen, sie zu einer Tätigkeit zu berufen, deren Erfolg in erster Linie durch die Vertrautheit mit den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitern und durch das Vertrauen der Beteiligten bedingt ist.“ So kam es zum Gewerbegerichtsgesetz vom 29. 7. 1890 und seinen Vorschriften über die gewerblichen Einigungsämter. Der Versuch ist nicht als fehlgeschlagen zu bezeichnen, wenn auch die Erwartungen, die

---

[3]) Begründung zum Gewerbegerichtsgesetz vom 29. 7. 1890.

die Regierung auf die einigungsamtliche Tätigkeit der Gewerbegerichte gesetzt hatte, nur in bescheidenem Maße eingetroffen sind.

In diesem Zusammenhange erscheint es wesentlich, auf den Ursprung und die Vorgänger der Gewerbegerichte sowie auf die Bedeutung, die vor Erlaß des Gesetzes von 1890 der schlichtenden Tätigkeit der schon bestehenden Gewerbegerichte zukam, hinzuweisen. Durch Dekret vom 18. 3. 1806 rief Napoleon in Lyon auf Wunsch der dortigen Seidenfabrikanten den sogenannten „Conseil de prud' hommes" ins Leben. Die erste Aufgabe dieses „Rates der Gewerbeverständigen" war, im Wege des Vergleichs die kleinen Streitigkeiten zu schlichten, die täglich zwischen Arbeitgebern und Arbeitern vorkamen.[4])

Diese Conseils de prud' hommes haben sich in Frankreich sehr bewährt und rasch ausgebreitet. So ist auch in dieser Beziehung über die im Anfang des vorigen Jahrhunderts unter französischer Herrschaft stehenden Rheinlande der Hauch des napoleonischen Genies hinweggegangen und hat hier Blüten entstehen lassen, von deren Früchte wir noch heute zehren. Z. B. war das Kölner Gewerbegericht, dessen einigungsamtliche Tätigkeit weit über die Grenzen seiner engeren Heimat bekannt geworden ist, ursprünglich ein Conseil de prud' hommes, gegründet durch kaiserliches Dekret vom 26. 4. 1811. In Aachen und Crefeld bestanden damals bereits solche Conseils. Die von der französischen Regierung im Jahre 1813 dekretierte Errichtung von weiteren Conseils in Gladbach, Kaldenkirchen, Düren, Stolberg und Montjoie kam nicht zustande, da die Rheinlande kurz darauf von der Fremdherrschaft befreit wurden. Das Großherzogtum Berg, ein Glied des Rheinbundes, hatte am 17. 12. 1811 ein Gesetz zur Errichtung von Fabrikgerichten erlassen. Zur Ausführung dieses Gesetzes kam es ebenfalls nicht mehr, da nach der Schlacht bei Leipzig die gewaltige Flamme auflodernden Nationalgefühls und sieghaft nach Westen stürmenden Freiheitsdranges außer dem Königreich Westfalen und dem Großherzogtum Frankfurt auch das Großherzogtum Berg unter sich begrub. Die preußische Regierung setzte aber auf Grund dieses Dekrets, das den Gedanken der Conseils in den Hauptzügen beibehalten, aber gründlicher durchgearbeitet hatte, durch Regulativ vom 31. 10. 1840 in Elberfeld, Barmen, Solingen und Lennep, sowie durch Regulativ vom 4. 7. 1843 in Remscheid „Fabrikengerichte" ein. In den darauffolgenden Jahren der Regierung Friedrich Wilhelms IV. wurde diesen Fabrikengerichten nach und nach — zuerst dem Rate der Gewerbeverständigen zu Köln gelegentlich einer Neuregulierung seiner Zuständigkeit und des Wahlverfahrens — der Name „Königliche Gewerbegerichte" beigelegt. Die Gründung

[4]) Der Conseil de prud' hommes hatte aber noch weitergehende Befugnisse, teils zivil- teils strafrechtlicher Art. Auch war ihm eine verwaltende Tätigkeit zugewiesen, insbesondere zum Schutze des Eigentums.

von königlichen Gewerbegerichten fand mit der des königlichen Gewerbegerichts Mülheim-Rhein durch Verordnung vom 21. 12. 1857 ihren Abschluß, so daß im ganzen 11 königliche Gewerbegerichte bestanden. (Aachen, Barmen, Köln, Crefeld, Düsseldorf, Elberfeld, München-Gladbach, Lennep, Mülheim-Rhein, Remscheid, Solingen.)

Der Versuch der preußischen Regierung, entsprechend dem Worte Friedrich Wilhelms III.: „Ich will, daß das Gute überall, wo es sich findet, benutzt und das Rechte anerkannt werde," diese Einrichtungen auch auf die östlichen Landesteile auszudehnen, schlug indessen fehl. Man hat verschiedene Gründe dafür angeführt. U. E. ist der hauptsächlichste Grund ein psychologischer. Unsere östlichen Volksgenossen waren zur damaligen Zeit abgeschlossener, zurückhaltender, man möchte fast sagen eigensinniger als sie heute zum Teil noch sind, während der Rheinländer, was ihm auch im Auslande überall nachgerühmt wird, mitteilsamer, geselliger, kurz, eine nach Harmonie und Ausgleich strebende Natur ist und sich durch die, wenn auch kurze Zugehörigkeit zur „grande Nation" sowie durch die sowohl vorher wie nachher dauernd in Fluß gebliebene Berührung mit den westlichen Nachbarn eine gewisse weltmännische Gewandtheit und Verhandlungsfähigkeit angeeignet hatte. Diese Eigenschaften entsprachen weit eher denjenigen, die am 3. 2. 1820 der preußische Wahlkommissar, Regierungsrat Fuchs, gelegentlich der Eidesleistung der neugewählten Mitglieder des Rates in Köln also bezeichnete: „Es läßt sich leicht begreifen, daß ein solcher Wirkungskreis nur Männern anvertraut werden mag, die mit dem besten Leumund tiefe Sachkenntnisse verbinden und die Tugenden eines wahren Familienvaters und Versöhners bei Zwisten eigen haben, die nicht so viel den Richter spielen, als ihn wirklich in den gesetzlichen Eigenschaften vorzustellen sich bemühen . . . Der Gesetzgeber, durchdrungen von der Notwendigkeit, aus dem Gewerberat ein Korps zu bilden, das in seinen Handlungen den Streitsüchtigen durch Sanftmut, Sachkenntnis und Richtigkeit zu imponieren weiß, hat einige bestimmt ausgeschlossen und für unfähig erklärt, an dieser Ehre teilzunehmen." Er will dann den Gewählten auseinandersetzen und „es ihnen vorzüglich begreiflich machen, daß nur ein glückliches Einverständnis unter allen Mitgliedern des Rates, das ernstliche Bestreben zu ein und dem nämlichen Zwecke die hinreißende, bezaubernde Harmonie in allen ihren Richtungen herbeiführen möge, ohne welche das Ganze nur zwecklos bleiben würde."[5])

Trotz der wenig ermunternden Erfahrungen mit den Gewerbegerichten in den östlichen Teilen Deutschlands versuchte der Norddeutsche Bund durch die Gewerbeordnung vom 21. 7. 1869 gewerbliche Schlichtungseinrichtungen zu schaffen.

[5]) Vergleiche hierzu die vom Kölner Gewerbegericht gesammelten Akten seit seiner Entstehung sowie die ausgezeichnete historische Darstellung der Entwicklung des Kölner Gewerbegerichts in der Festschrift zum 100jährigen Bestehen des Kölner Gewerbegerichts von Bureaudirektor Dahmen v. 20. 4. 1911.

Sie verlieh in § 108 den Gemeinden das Recht, durch Ortsstatut Schiedsgerichte zu errichten für die Beilegung von Streitigkeiten zwischen selbständigen Gewerbetreibenden und Gesellen, Gehilfen und Lehrlingen. 1890 hatten 70 deutsche Städte derartige Schiedsgerichte geschaffen. Berlin richtete ein solches erst 1880 ein, nachdem das 1850 gebildete Stadtgericht im Jahre 1879 aufgelöst worden war und damit auch die besondere Deputation, die zur Bearbeitung der Fabrikprozeßsachen beim Stadtgericht bestimmt war.

Nach der Gründung des Deutschen Reiches befürchtete man die Aufhebung der Gewerbegerichte. Aber die Vorstellungen der Handelskammern und die günstigen Erfahrungen mit den bestehenden Gewerbegerichten im Westen Deutschlands bestimmten die Regierung, die Gewerbegerichte als Sondergerichte bestehen zu lassen gemäß § 14 Ziffer 4 des GVG. vom 27. 1. 1877. Nach dieser Bestimmung konnte die Bildung von Gewerbegerichten auch landesgesetzlich angeordnet werden.

Noch in demselben Jahre, am 30. September 1877, führte Bremen ein Gewerbegericht ein, nachdem 2 Jahre vorher Hamburg selbständig ein gewerbliches Schiedsgericht gebildet hatte. Durch Landesgesetz vom 30. 3. 1880 bestätigte auch Elsaß-Lothringen 5 von den aus der französischen Zeit her bestehenden Gewerbegerichten zu Straßburg, Mülhausen, Thann, Markirch und Metz und gestaltete sie als Kaiserliche Gewerbegerichte weiter aus. Außerdem sind noch einige Berggewerbegerichte auf Grund von Landesgesetzen gegründet worden.

An gesetzlichen Einigungseinrichtungen blieben noch zu nennen die durch die Novelle zur GO. von 1880 eingeführten Innungsschiedsgerichte. Während in Streitigkeiten zwischen Innungsmitgliedern und Lehrlingen die Innung selber die Entscheidung zu treffen hatte, konnten die Innungen bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Gesellen Schiedsgerichte errichten.

Neben diesen gesetzlichen Einigungsämtern sind bis zum Erlaß des Gewerbegerichtsgesetzes private Schlichtungseinrichtungen, abgesehen von den tarifvertraglichen, nur vereinzelt zu einer beschränkten Bedeutung gelangt. Die Inanspruchnahme und die Bedeutung der auf tarifvertraglichen Abmachungen beruhenden Schiedsstellen in der zweiten Hälfte des verflossenen Jahrhunderts ist immer mehr, wenn auch langsam, gewachsen nach Maßgabe der Entwicklung, die der Gedanke des Tarifvertrages in den einzelnen Gewerben überhaupt genommen hat. Eine „Konkurrenz“ für die gesetzlichen Einigungsämter war aber vor Erlaß des GGG. von diesen Einrichtungen nicht zu fürchten, da selbst der fortgeschrittenste, nämlich der Buchdruckertarif, erst in den neuziger Jahren des vorigen Jahrhunderts allgemeine Anerkennung erlangte. Die Buchdrucker, die „Intelligenz der Arbeiterschaft“, waren auch die ersten, die den Geist der modernen Arbeitsverfassung begriffen und auf dem Gebiete der kollektiven Streik- und

Kampfverhütung in ihrem Tarif geradezu vorbildliche Arbeit leisteten. Sie waren die Ersten, die dem Beispiel Englands folgten und mit bewundernswerter Energie eine tarifliche Regelung des Arbeitsverhältnisses erstrebten. Deshalb sieht man auch von 1859 ab das ernsthafte Bemühen sowohl der Unternehmer, als auch der Arbeiter, sowohl des „Deutschen Buchdruckervereins" als auch des „Verbandes deutscher Buchdrucker", dauernd erfolgreicher werden.

Der Wunsch nach gesetzlicher Regelung des Einigungswesens wurde dadurch höchstens noch dringender, und es hat noch ein reichliches Jahrzehnt nach Erlaß des GGG. gedauert, bis die Tarifverträge auch in anderen Gewerben so an Umfang und Bedeutung gewonnen hatten, daß ihre einigungsamtlichen Einrichtungen in ihrer Wirksamkeit den gesetzlichen gleichkamen und sie dann allerdings stellenweise bald übertrafen.

§ 3.

b) Das Einigungsamt beim Gewerbegericht.

Das GGG. von 1880 gestaltete das im § 120a der preußischen Gewerbeordnung in der Fassung des Gesetzes vom 17. Juli 1878 hinsichtlich der gewerblichen Schiedsgerichte aufgestellte Prinzip aus.[6]) Dies war notwendig, weil die Vorschrift des letzten Absatzes dieses Paragraphen „ihren Zweck für die Streitigkeiten, welche im gewerblichen Verkehr aus dem Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern entspringen, eine im besonderen Maße des Vertrauens der Beteiligten versicherte und besonders schleunige Rechtspflege zu schaffen, nur in unvollkommener Weise" erreicht hatte (Begründung zum GGG). Nach der heute geltenden Fassung des GGG., das übrigens diesen Namen erst durch die am 1. 1. 1902 in Kraft getretene Novelle erhielt, ist den Gewerbegerichten eine dreifache Aufgabe zugeteilt: Erstens die Ausübung einer rein rechtsprechenden Befugnis, nämlich die Verhandlung und Entscheidung von gewerblichen Streitigkeiten zwischen einem Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zweitens sind sie berufen,

[6]) Der § 120a bestimmt: „Streitigkeiten der selbständigen Gewerbetreibenden mit ihren Arbeitern, die auf den Antritt, die Fortsetzung oder Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, auf die gegenseitigen Leistungen aus demselben, auf die Erteilung oder den Inhalt der Arbeitsbücher oder Zeugnisse sich beziehen, sind, soweit für diese Angelegenheiten besondere Behörden bestehen, bei diesen zur Entscheidung zu bringen.

Insoweit solche besondere Behörden nicht bestehen, erfolgt die Entscheidung durch die Gemeindebehörde. Gegen diese Entscheidung steht die Berufung auf den Rechtsweg binnen 10 Tagen offen, die vorläufige Vollstreckung wird durch die Berufung nicht aufgehalten.

Durch Ortsstatut können an Stelle der gegenwärtig hierfür bestimmten Behörden Schiedsgerichte mit der Entscheidung betraut werden. Dieselben sind durch die Gemeindebehörden unter gleichmäßiger Zuziehung von Arbeitgebern und Arbeitern zu bilden."

als Einigungsämter zu dienen bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitern „über die Bedingungen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses". Eine dritte Aufgabe ist die Abgabe von Gutachten sowie Antragstellung in gewerblichen Fragen.

Hier interessiert lediglich die Tätigkeit des Gewerbegerichtes als Einigungsamt. Gleichwohl ist es des inneren Zusammenhanges wegen notwendig, auch auf die Rechtsprechung der Gewerbegerichte etwas näher einzugehen.

Die Errichtung von Gewerbegerichten ist den Kommunalverbänden überlassen. Nur mußten die hierzu notwendigen ortsstatutarischen Bestimmungen von der Landeszentralbehörde genehmigt werden. In Städten über 20 000 Einwohner müssen derartige Gerichte eingesetzt werden, erforderlichenfalls durch Anordnung der höheren staatlichen Organe, die auch sonst, wo einem Bedürfnisse durch einen entsprechenden Antrag von Arbeitgebern oder Arbeitern Ausdruck gegeben wird, zur selbständigen Errichtung berechtigt sind; die Kosten trägt der Kommunalverband. Es können auch mehrere Kommunalverbände ein gemeinsames Gewerbegericht errichten. Die örtliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte in Rechtsstreitigkeiten wird im einzelnen geregelt durch die Bestimmungen des Ortsstatuts nach Maßgabe der §§ 1, 2, 7 und 8 des GGG., wird sich aber im allgemeinen den kommunalen Grenzen anschließen. Ihre sachliche Zuständigkeit bei Rechtsstreitigkeiten ist durch die §§ 4 und 5 des GGG. bestimmt bezeichnet und erstreckt sich ohne Rücksicht auf den Wert des Streitgegenstandes auf individuelle Streitigkeiten über die aus dem Arbeitsverhältnis sich ergebenden Verpflichtungen und Entschädigungsansprüche u. a.

Bezüglich der Personen ist die Zuständigkeit der Gewerbegerichte geregelt durch § 3. In der Hauptsache erstreckt sie sich auf Arbeiter, auf die der Titel VII der Gewerbeordnung Anwendung findet. Außerdem aber gilt sie noch für eine Reihe anderer, näher im Gesetz bezeichneten Personen. (§ 5 GGG.) Die §§ 81 u. 82 der Schlußbestimmungen des GGG. bezeichnen die Personen, die der Zuständigkeit entzogen sind: Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken und Handelsgeschäften sowie Arbeiter in Betrieben der Heeres- und Marineverwaltung. Auf diese Personen finden also auch die Bestimmungen über die Einigungsämter keine Anwendung.

Wenn auch die Grenze der örtlichen und sachlichen Zuständigkeit des Einigungsamtes sich der des eigentlichen Gewerbegerichtes anzupassen suchen wird, so ist tatsächlich der Zuständigkeitsrahmen für das Einigungsamt doch weiter gezogen. Es ist z. B. nicht ausgeschlossen und kommt in neuerer Zeit (vor dem Kriege) bei der Zunahme und dem erweiterten Geltungsbereich der Tarifverträge immer häufiger vor, daß der Kreis derjenigen Personen, für die der Schiedsspruch des Einigungsamtes gilt, weit über die örtliche Zuständigkeit der Gewerbegerichte hinaus greift. Das ist z. B. der Fall, wenn Streitigkeiten innerhalb ganzer Lohngebiete entstehen, und

die Beteiligten einig sind, daß statt jedes einzelnen, in dem betreffenden Lohngebiet liegenden Gewerbegerichtes ein einziges als Einigungsamt angerufen wird, das dann für die übrigen mitverhandelt und Vertreter aus allen Bezirken zur Verhandlung hinzuzieht. Das kommt namentlich bei Arbeitsstreitigkeiten in Gewerben mit tariflicher Regelung vor.

In der sachlichen Zuständigkeit unterscheidet sich Einigungsamt und Gewerbegericht dadurch, daß das erstere nicht über individuelle Rechtsansprüche einzelner Personen zu entscheiden hat, sondern generell „über die Bedingungen der Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses" einer Mehrheit von Arbeitern. Seine Hauptaufgabe besteht also darin, entstandene Streiks beizulegen und drohende zu verhüten. Dabei wird in der Regel sein Streben auf den Abschluß von Kollektivverträgen gerichtet sein, die die Ruhe und Stetigkeit der Betriebsverhältnisse wiederherstellen bzw. erhalten sollen. Diese Verträge werden stets entweder zwischen einer Gruppe von Arbeitern und einem oder mehreren Unternehmern oder einem Verbande bzw. mehreren Verbänden von Unternehmern und Arbeitern geschlossen und nach Umfang und Inhalt charakterisiert durch örtliche, berufliche oder betriebstechnische Momente.

Eine Verpflichtung, ihre Streitigkeiten dem Einigungsamte zu unterbreiten, besteht weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer, und zwar schon mit Rücksicht darauf nicht, daß das Einigungsamt auch seinerseits kein Zwangsmittel in der Hand hat, seinem Schiedsspruch allgemein verpflichtende Geltung zu verschaffen. Die Tätigkeit des Gewerbegerichtes als Einigungsamt soll daher nur eintreten, wenn es von beiden Teilen angerufen wird. (cf. § 63 GGG.) Dadurch wird nicht ausgeschlossen, daß bei drohenden Arbeitseinstellungen das Gewerbegericht oder dessen Vorsitzender die Arbeitgeber und Arbeiter zur Anrufung zu veranlassen sucht, oder wenn der eine Teil das Gewerbegericht angerufen hat, den anderen Teil zu gleicher Anrufung auffordert.[7]) Nach §§ 64, 65 der heutigen Fassung des Gesetzes ist der Vorsitzende des Gewerbegerichtes sogar dazu verpflichtet.

Gelingt es dem Einigungsamt, zwischen den streitenden Parteien eine Vereinbarung, die häufig im Abschluß eines Kollektivvertrages besteht, herbeizuführen, so muß es diese veröffentlichen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so hat es über jeden der strittigen Punkte einen Schiedsspruch abzugeben, über dessen Annahme sich die Parteien zu erklären haben. Auch der Schiedsspruch ist zu veröffentlichen mit der darauf erfolgten Erklärung der Parteien.

Das Einigungsamt tritt nicht in derselben Zusammensetzung in Tätigkeit wie das Gewerbegericht als solches, nur der Vorsitzende ist derselbe. Der Vorsitzende sowie sein Stellvertreter, die weder Arbeitgeber noch Arbeiter, d. h. beteiligte Partei sein dürfen, und das 30. Lebensjahr erreicht

[7]) Vergl. Begründung zum Entwurf des GGG. von 1890.

haben müssen, werden durch den Magistrat, die Gemeindevertretung etc. auf mindestens 1 Jahr gewählt.[8]) Personen, welche zum Amt eines Schöffen unfähig sind, können nicht gewählt werden.[9]) Meistens wird die Wahl auf Juristen fallen; rechtsgelehrte Bildung wird aber vom Gesetzgeber nicht verlangt. „Denn wenn auch die Aufgabe, welche der Vorsitzende zu erfüllen hat, der Regel nach die Wahl auf Personen lenken wird, welche nicht ohne Rechtskenntnis sind, so kann doch unter Umständen ein vertrauenswürdiger und mit den Verhältnissen des gewerblichen Lebens näher bekannter Mann sehr wohl geeignet sein, in der Stelle des Vorsitzenden ersprießlich zu wirken, auch wenn ihm rechtsgelehrte Bildung abgeht."[10]) In der Tat sind denn auch die meisten Vorsitzenden der Einigungsämter Juristen.

Der Vorsitzende des Gewerbegerichtes ist immer auch zugleich Vorsitzender des Einigungsamtes, der sich aber an Stelle der in den Sitzungen des eigentlichen Gewerbegerichtes tätigen Beisitzer nunmehr mit Vertrauensmännern der Arbeitgeber und Arbeiter in gleicher Zahl umgibt, die nicht zu den Beteiligten gehören dürfen. Wird keine Einigung über die Zahl der heranzuziehenden Vertrauensmänner erzielt, so bestimmt der Vorsitzende sie auf mindestens 2 für jeden Teil und bezeichnet sogar selbst die Vertrauensmänner, wenn solche ihm nicht von den Beteiligten genannt werden. Außerdem ist er befugt, 1 oder 2 unbeteiligte Personen als Beisitzer mit beratender Stimme zuzuziehen.

Zur Klarstellung der Verhältnisse in der schwebenden Streitfrage hat der Vorsitzende folgende Befugnisse. Er hat sich zunächst durch getrennte Verhandlung mit den Vertretern beider Parteien über die Streitpunkte zu orientieren und kann sogar, wo es notwendig erscheint, Auskunftspersonen vorladen und vernehmen. Jedoch kann das Erscheinen dieser Personen und die Abgabe von Erklärungen nicht erzwungen werden, wie auch deren Verteidigung unzulässig ist. Der Vorsitzende hat das Recht, unter Androhung von 100 Mk. Geldstrafe zur Einleitung der Verhandlungen und in deren Verlauf Personen, die an den Streitigkeiten beteiligt sind, vorzuladen und zu vernehmen.

Eine Ausnahmestellung von den Vorschriften des Reichsgesetzes von 1890 nehmen bezüglich ihrer Verfassung die im vorhergehenden Paragraphen genannten „Königlichen Gewerbegerichte" der Rheinprovinz und die auf Grund der

[8]) Eine Ausnahme davon bildet die Bestimmung für die Vorsitzenden der kgl. Gewerbegerichte in der Rheinprovinz, die vom Regierungspräsidenten ernannt werden. (S. Gesetz betr. die kgl. Gewerbegerichte in der Rheinprovinz vom 11. 7. 1891.

[9]) Im § 11 des GGG. ist nicht ausdrücklich auch der Vorsitzende genannt. Der § 11 spricht aber von Mitgliedern des Gewerbegerichtes im allgemeinen. Da der Vorsitzende auch Mitglied des Gewerbegerichtes ist, treffen also auch für ihn die Bestimmungen des § 11 zu.

[10]) Begründung zum Gesetzentwurf des GGG. von 1890.

Landesgesetze bestehenden Gewerbegerichte ein. Beide Arten sollten bis zum 1. April 1892 aufgehoben werden, sofern nicht bis dahin ihre Verfassung den Bestimmungen des § 12 GGG. entspräche. Es blieben aber darnach nur bestehen die 5 kaiserlichen Gewerbegerichte in den Reichslanden, die 3 Gewerbegerichte der Hansestädte und einige Berggewerbegerichte. Um die alte Verfassung der Königlichen Gewerbegerichte in der Rheinprovinz entsprechend dem dringenden Wunsche der rheinischen Gewerbetreibenden beizubehalten, erging am 11. Juli 1892 ein besonderes Gesetz.[11]) Darnach erhalten diese Gerichte den Vorzug sich "Königliche Gewerbegerichte" nennen zu dürfen, was den von den Gemeinden errichteten Gewerbegerichten nicht erlaubt ist. Außerdem haben sie noch einige andere Sonderrechte wie Selbstverwaltung, Erhebung der Kosten von den Gewerbetreibenden selbst, Ernennung der Vorsitzenden durch die Regierung, Bildung von besonderen Vergleichskammern und einige andere, weniger wichtige Unterschiede.

§ 4.

c) Die tarifvertraglichen Einigungsämter.

Diese gesetzlichen Einigungsämter wurden bald in ihrer Bedeutung eingeholt, ja sogar stellenweise überholt von den privaten, d. h. tariflichen Schlichtungseinrichtungen, je nach der Entwicklung und Bedeutung des ihnen zugrunde liegenden Tarifvertrages.

Die durch den Firmentarif bestellte Schlichtungsstelle bedeutet nur eine Vertretung der Arbeiterschaft gegenüber dem Unternehmer, der von ihr die Wünsche und Beschwerden der Arbeiter entgegennimmt. Sie hat also im großen und ganzen dieselben Funktionen wie ein gewöhnlicher Arbeiterausschuß, nur daß erstere durch die Bestimmungen des Tarifvertrages gebundener sein kann als letzterer.

In größeren örtlichen Bezirken, wo Lokaltarife gelten, sind örtliche Schlichtungskommissionen oder Lohnkommissionen eingesetzt, in denen jede Partei durch 3—9 Mitglieder paritätisch vertreten ist. Den Vorsitz führt entweder ein Arbeitgeber oder ein Arbeitnehmer, oder es wird ein unparteiischer Vorsitzender gewählt, meist in der Person von Gemeinderäten, Syndicis der Handelskammern oder namentlich Vorsitzenden der Gewerbegerichte. Ein solcher Vorsitzender leitet die Verhandlungen; er darf sich an der Erörterung beteiligen, hat aber kein Stimmrecht.

Wo der Tarifvertrag Reichsgeltung bekommen hat, sind die vielen örtlichen Schlichtungsinstanzen zentralisiert in einem paritätisch zusammengesetzten Tarifamt als Berufungsinstanz.

---

[11]) Dieses Gesetz findet Anwendung auf die im vorhergehenden Paragraphen genannten kgl. Gewerbegerichte mit Ausnahme von Aachen, das am 1. April 1892 aufgehoben wurde. An seiner Stelle wurde mit demselben Zeitpunkte ein Gemeinde-Gewerbegericht errichtet. Das kgl. Gewerbegericht Mülheim-Rhein ist in dem kgl. Gewerbegericht Köln aufgegangen.

Vorbildlich sind hier die Bestimmungen des Buchdruckertarifs (seit Juli 1896), dessen Reichsgeltung bereits Ende 1907 unbestreitbar war. Das Vorwort zur dritten Auflage des Deutschen Buchdruckertarifs sagte schon im Januar 1908: „Werfen wir nur einen kurzen Blick auf das Vorwärtsstreben des Gedankens der Tarifgemeinschaft in unserem Gewerbe, so müssen wir eingestehen, daß sich derselbe zwar langsam, aber sicher Bahn gebrochen hat, und daß heute außerhalb der Tarifgemeinschaft in unserem Gewerbe so gut wie niemand mehr steht."[12])

Außer dem Tarifamt der Buchdrucker reichen auch einzelne andere Tarifinstanzen bis ins verflossene Jahrhundert zurück, so die der Bau- und Holzarbeiter. Immerhin waren sie im Jahre 1906 noch selten. Erst von diesem Jahre ab ist eine ruckweise Zunahme festzustellen, die genährt wird durch das rapide Anwachsen der Zahl der organisierten Arbeiter, besonders aber durch den massenhaften Abschluß von Tarifverträgen. Schon im Jahre 1906—1907 hatten 676 von 1646 Tarifverträgen besondere Tarifschlichtungsausschüsse vorgesehen, von denen 22 bereits einen gestaffelten Instanzenzug aufwiesen. 1908[13]) waren es bereits 1973 erfaßbare Tarifgemeinschaften, — der Ausdruck Tarifgemeinschaft wird deshalb gebraucht, um das durch den Tarifvertrag erzeugte und organisierte Gemeinschaftsverhältnis rechtlichen und sozialen Charakters zu kennzeichnen — davon 1154 mit Schlichtungsstellen, und zwar 350 für einen ganzen Ort und 339 für größere Bezirke. Ende 1913 war das Bild der gesamten Ausdehnung des Tarifschlichtungswesens im Vergleich zum Vorjahr 1912 das folgende[14]):

Bestand:	Tarifgemeinschaften:	Betriebe:	Personen:
1912	10 739	159 930	1 574 285
1913	10 885	143 088	1 398 597

Schlichtungs- und Einigungsorgane waren 1913 vorgesehen in 53,1 vom 100 aller Tarifgemeinschaften, für 82,9 vom 100 aller

[12]) Nach den Angaben des Tarifamtes der deutschen Buchdrucker weist die Tarifgemeinschaft im Buchdruckgewerbe nachstehende Entwicklung auf:

1897:	1631	tariftreue Firmen mit	18 340	Gehilfen an	469 Orten.
1898:	2030	„ „ „	22 468	„ „	647 „
1899:	2704	„ „ „	27 449	„ „	880 „
1900:	3115	„ „ „	30 630	„ „	1002 „
1901:	3372	„ „ „	34 307	„ „	1030 „
1902:	3464	„ „ „	36 527	„ „	1043 „
1903:	4250	„ „ „	39 464	„ „	1315 „
1904:	4559	„ „ „	41 482	„ „	1382 „
1905:	5134	„ „ „	45 868	„ „	1552 „
1906:	5583	„ „ „	49 497	„ „	1659 „
1907:	6254	„ „ „	54 553	„ „	1803 „
1908:	6611	„ „ „	57 211	„ „	1942 „
1909:	6971	„ „ „	59 352	„ „	2007 „
1910:	7301	„ „ „	61 627	„ „	2093 „
1911:	7659	„ „ „	63 062	„ „	2158 „
1912:	8051	„ „ „	64 552	„ „	2242 „
1913:	8164	„ „ „	66 886	„ „	2274 „
1914:	8431	„ „ „	69 125	„ „	2317 „

Betriebe und 81 vom 100 aller beschäftigten Personen. Für 1912 lauten die gleichen Zahlen: 54,9 vom 100 aller Tarifgemeinschaften, 82,6 vom 100 aller Betriebe, und 82,6 vom 100 aller beschäftigten Personen. Das Verhältnis ist sich also zahlenmäßig ziemlich gleich geblieben. Tatsächlich jedoch hat auch 1913 die Entwicklung des Tarifvertrages Fortschritte gemacht; denn in den Zahlen von 1913 ist eine große Anzahl von Tarifverträgen nebst den von ihnen erfaßten Betrieben und Personen nicht enthalten, da zwar die Ende 1912 zentral geführten Verhandlungen eine grundsätzliche Erneuerung der Tarifverträge herbeigeführt hatten, aber der Abschluß der örtlichen Tarife sich über den Anfang des neuen Jahres hinaus verzögerte.

Ueber die Hälfte aller Tarife haben also Schlichtungsorgane eingesetzt, ein sicherer Beweis für die rasche Ausbreitung und die gestiegene Bedeutung des tarifvertraglichen Einigungswesens. Bei Reichstarifen sind Schlichtungsausschüsse eine Selbstverständlichkeit geworden, aber auch in Gewerben mit zurückgebliebener Tarifentwicklung gewinnen die vertraglichen Schlichtungsstellen immer mehr an Ausdehnung. „Ihr Charakter wird immer mehr zur Organisation ständiger, gleichseitiger Ausschüsse von Arbeitgebern und organisierten Arbeitern, und sie können bereits als integrierender Bestandteil eines einigermaßen gut geratenen Friedensabkommens gelten.“[15])

Die eigentliche innere Wirksamkeit und Bedeutung dieser tariflichen Einigungsämter liegt aber darin, daß sie geeignete Mittel sind, die lange wie Todfeinde sich im Wirtschaftskampf gegenüberstehenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer an einen Tisch zu bringen, wo beide in unmittelbarstem Gedankenaustausch über die sie trennenden gewerblichen Streitfragen sich und die gegenseitigen Bedürfnisse sowie die soziale Not-

[15]) Entwicklung des Tarifvertragswesens seit 1908. (Nach den Veröffentlichungen des Kaiserlichen statist. Amtes, Abteilung für Arbeiterstatistik.)

In Kraft getreten:	Tarifgemeinsch.	für Betriebe:	mit besch. Personen:	Bestand	Tarifgemeinsch.	für Betriebe	mit besch. Personen:
1908	1973	40068	396816	1912	10379	159930	1514285
1909	2090	24209	230195	1913	10885	143088	1398597
1910	3756	73204	735369	1914	10840	143650	1395723
1911	3868	46756	416923	1915	10171	121697	943442
1912	3826	37634	382350	1916	9435	104179	740074
1913	3975	64203	645321				
1914	2289	26025	258728				
1915	227	3324	71873				
1916	1426	29728	221034				

Auch der weitere Rückgang der Tarifgemeinschaften im Jahre 1916 läßt nicht den Schluß zu, daß die Kraft des Tarifgedankens durch den Krieg geschwächt sei. Das Gegenteil beweist die zum Vergleich mit dem Vorjahr erheblich gestiegene Zahl der neu abgeschlossenen Tarifverträge. Das Reichsarbeitsblatt vom 27. April

wendigkeit und Möglichkeit einer friedlichen Einigung kennen lernen. Tatsächlich haben denn auch in den letzten Jahren, etwa von 1906 ab, die größeren Streiks erheblich abgenommen, so daß in den letzten Jahren im Durchschnitt das Verhältnis der streikenden Arbeiter zu denjenigen, die ihre Forderungen auf friedlichem Wege geltend gemacht haben, ungefähr die Hälfte beträgt. Professor Zimmermann errechnet aus den statistischen Angaben der Gewerkschaften, daß

1907: 220 000 Arbeiter auf friedl. Weise u. 120 000 durch Kampf
1908: 371 000 „ „ „ „ „ 44 000 „ „
1909: 167 000 „ „ „ „ „ 86 000 „ „
1910: 490 000 „ „ „ „ „ 307 000 „ „
(davon allein 240 000 im Baugewerbe).
1911: 319 000 Arbeiter auf friedl. Weise u. 169 000 durch Kampf
1912: 336 000 „ „ „ „ „ 63 000 „ „

ihre wirtschaftlichen Forderungen erreicht hätten.

§ 5.

d) Die Arbeiterausschüsse.

Während die gewerbegerichtlichen und tariflichen Einigungsämter, wie aus dem Dargelegten ersichtlich ist, schon eine höhere Instanz des Einigungsverfahrens bedeuten, also eine mittelbare Vermittlungsrolle spielen, dienen die Arbeiterausschüsse dem unmittelbaren Verkehr der Arbeiter mit dem Unternehmer. Je größer mit dem rapiden Wachsen unserer Industrie im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts die Zahl der Belegschaft der Werke wurde, desto schwerer wurde es dem Unternehmer, nach Grundsätzen der alten patriarchalischen Betriebsverfassung den unmittelbaren Verkehr mit seiner Arbeiterschaft aufrecht zu erhalten. Mangel an Zeit und per-

1918 gibt leider keinen Aufschluß über die Zahl der Tarife, die besondere Schlichtungseinrichtungen eingesetzt haben, so daß man kein Bild über den Umfang der hier interessierenden Ausdehnung der privaten Schlichtungseinrichtungen gewinnen kann. Jedoch ist nach der Praxis der Tarifabschlüsse der früheren Jahre anzunehmen, daß sich die Zahl der eingesetzten Schiedstellen verhältnismäßig nicht sehr verschoben hat.

Die eingetretene Stockung im Tarifvertragswesen ist eine Folge des Krieges, da die unbeständige und ihrem Wesen nach auf die Befriedigung des Augenblicksbedarfs eingestellte Kriegsindustrie keinen festen Boden für die Schaffung neuer Tarifverträge bildet. Dagegen wird die Weiterentwicklung des Tarifvertragswesens nach Beendigung des Krieges in demselben Maße wie früher fortschreiten, vorausgesetzt, daß nicht allzu schwere Kämpfe das Wirtschaftsleben erschüttern. Aber selbst darüber hinaus wird der Tarifgedanke seine Leistungsfähigkeit behalten.

[14]) Nach Veröffentlichungen des kaiserlichen statistischen Amtes, Abteilung für Arbeiterstatistik. Vergl. darüber die Ausführungen von Professor Dr. Köppe in den Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik (Conrads Jahrbücher) Jahrgang 1915, Seite 100 ff.

[15]) Professor Waldemar Zimmermann: Soziale Praxis XXIII. No. 17 vom 22. 1. 1914.

sönlicher Begabung im Umgang mit Menschen erlauben es dem modernen Betriebsleiter nicht, jeden seiner Arbeiter und seine Bedürfnisse in der notwendigen Weise kennen zu lernen. Andererseits bestand für die Arbeiter keine Möglichkeit, generelle Forderungen mit dem wünschenswerten Nachdruck, dessen Stärke im Willen der Gesamtheit beruhte, zur Kenntnis des Betriebsinhabers zu bringen. Und wo sich auf diese Weise die Notwendigkeit der Wahl eines Arbeiterausschusses fast von selbst ergab, wo das Vertrauen der Arbeiter zu Einrichtungen, die nicht für den Arbeitgeber sondern mit ihm arbeiten sollten, geweckt und die traditionelle Abneigung der Arbeitgeber gegen jede korporative Vertretung der Arbeiter überwunden war, sind seitdem die Arbeiterausschüsse zahlreicher und ihre Wirksamkeit bedeutsamer geworden. Für 1908 läßt sich ihr Umfang auf etwa 10 Prozent aller Betriebe mit über 20 Arbeitern schätzen.[16])

Hängt zwar in der Hauptsache die Bildung der Arbeiterausschüsse von dem sozialen Empfinden der Arbeitgeber ab, so hat doch auch die Entwicklung des Tarifvertrages, der ja seinem Wesen nach von Zeit zu Zeit Verhandlungen zwischen Betriebsleiter und Arbeiterschaft notwendig macht, auf die Bildung der Arbeiterausschüsse günstig eingewirkt. Im Kriege war ihre Mitwirkung zur Aufrechterhaltung des gewerblichen Friedens erst recht nicht zu entbehren. Daher führte das Hilfsdienstgesetz für Betriebe mit über 50 Arbeitern obligatorische Arbeiterausschüsse ein und bestimmte sie unbeschadet ihrer sonstigen Aufgaben als Vorinstanzen des Schlichtungsausschusses des HDG.

Ursprünglich ging die Anregung zur Bildung von Arbeiterausschüssen von arbeiterfreundlichen Unternehmern aus, die sich dieser Einrichtung bei der Durchführung oder Aenderung der durch die GO. vorgeschriebenen Fabrikordnung bedienten oder sie zum Träger von Wohlfahrtseinrichtungen des Betriebes machten. Hauptsächlich bildeten sie eine Brücke zwischen Unternehmern und Arbeitern, vermittelst deren die letzteren ihre Wünsche und Beschwerden dem Betriebsherrn kundtaten. Auf das Für und Wider der sozialpolitischen Bedeutung der Arbeiterausschüsse kann hier nicht näher eingegangen werden. Es genügt, darauf hinzuweisen, daß „die Bedeutung der Ausschüsse eine außerordentliche werden kann“ (Gustav Schmoller), wenn bei der Wahl der Ausschußmitglieder nach den Worten des Tarifamtes der deutschen Buchdrucker verfahren wird, das in einer Bekanntmachung 1907 über die Wahl von Vertrauensmännern sagte: „Von der Gehilfenschaft erwartet das Tarifamt, daß sie nur wirklich geeignete, besonnene Personen mit dem Amt eines Vertrauensmannes beehrt, die sich des ihnen erteilten Vertrauens in jeder Weise würdig erweisen und sich bewußt sind, daß sie neben der Vertretung der Rechte ihrer Kollegen auch dem Prinzipal

[16]) Vergl. „Arbeiterausschüsse“ v. Heinr. Koch, M.Gladbach, 1907.

gegenüber gewisse Pflichten haben. Die Aufgabe der Vertrauensmänner soll nicht sein, Differenzen zu schaffen, sondern bestehende und auftauchende zu schlichten." Da aber diese Grundsätze in den seltensten Fällen vollständig beobachtet werden, und da andererseits die Nachgiebigkeit der Arbeitgeber in unmittelbarer Verhandlung mit der Arbeiterschaft eine gewisse, enge Grenze hat, so versagen die Arbeiterausschüsse als eigentliche Vermittlungsinstanz vielfach, ganz abgesehen davon, daß das nie verschwindende, gegenseitige Mißtrauen der Arbeiter und der Arbeitgeber keine eigentliche, objektiv und ehrlich den Ausgleich erstrebende Verhandlung zuläßt. Dagegen ist die Verhandlung vor dem Arbeiterausschuß eine überaus nützliche und wünschenswerte Vorarbeit für eine höhere Instanz, die unter unparteiischem Vorsitz nicht nur objektiver verhandeln kann, sondern deren Autorität auch so groß ist, daß ihre Entscheidungen auch dann von den Parteien anerkannt werden, wenn sie selbst für eine von den beiden den gehegten Erwartungen nicht entsprechen. Daher bestimmt das HDG., daß nur der Arbeiterausschuß die Schlichtungsstelle gemäß § 13 HDG. anrufen kann und nicht ein einzelner Arbeiter.

Aeußerlich stellt sich der Arbeiterausschuß als eine selbstgewählte Vertretung der Arbeiterschaft eines Betriebes dar, die 3 bis 10 Mitglieder zählt. Meistens leitet der Betriebsinhaber oder sein gesetzlicher Vertreter die Sitzungen, oder es wird aus der Reihe der Mitglieder ein Vorsitzender gewählt. Manchmal werden auch andere, schon bestehende Institutionen der Arbeiter als Ausschuß anerkannt. So gelten nach der Gewerbeordnung, die übrigens nur indirekt auf die Bildung von Arbeiterausschüssen hinzuwirken sucht, als ständige Arbeiterausschüsse

1. diejenigen Vorstände der Betriebs- (Fabrik-) Krankenkassen oder anderer für die Arbeiter des Betriebs bestehenden Kasseneinrichtungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrheit von den Arbeitern aus ihrer Mitte zu wählen sind, sofern sie als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden;
2. die Knappschafts-Aeltesten von Knappschaftsvereinen, welche die nicht den Bestimmungen der Berggesetze unterstehenden Betriebe eines Unternehmers umfassen, sofern sie als ständige Arbeiterausschüsse bestellt werden;
3. die bereits vor dem 1. Januar 1891 errichteten ständigen Arbeiterausschüsse, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den Abeitern aus ihrer Mitte gewählt werden;
4. solche Vertretungen, deren Mitglieder in ihrer Mehrzahl von den volljährigen Arbeitern des Betriebs oder der betreffenden Betriebsabteilung aus ihrer Mitte in unmittelbarer und geheimer Wahl gewählt werden. Die Wahl der Vertreter kann auch nach Arbeiterklassen oder nach besonderen Abteilungen des Betriebes erfolgen.

Gemäß dieser letzteren Bestimmung können also auch die einzelnen Abteilungen eines Werkes einen Ausschuß wählen, so daß mehrere Ausschüsse in einem Werk bestehen können.

Die GO. kennt keinen Zwang zur Errichtung von Arbeiterausschüssen. Obligatorische Arbeiterausschüsse hat erst das HDG. für alle Betriebe mit über 50 Arbeitern gemäß § 11 eingeführt und in dessen Ausführung die Erlasse des preußischen Ministers für Handel und Gewerbe vom 16. 1. 1917 No. III. 239/I 310 und vom 31. 12. 1917 III. 805/I 9593. Nach § 18 dieses letzteren Erlasses hat der Regierungspräsident oder das Oberbergamt bei Versäumnis des Unternehmers das Erfoderliche zur Bildung der Ausschüsse zu veranlassen. Dabei können die in der Wahlordnung dem Betriebsunternehmer zufallenden Befugnisse dem Gewerbeinspektor oder Bergrevierbeamten übertragen werden. Außerdem sind die genannten Behörden zur Verhängung von Zwangsstrafen gemäß § 132 Abs. 1 No. 2b des Landesverwaltungsgesetzes und gemäß § 190 Abs. 6 des allgemeinen Berggesetzes befugt. Die Wahl hat nach einer besonderen Wahlordnung zu erfolgen, und zwar sind für einen Betrieb bis zu 250 Arbeitern 5 Vertreter und für jede weiteren 50 Arbeiter je ein Vertreter zu wählen. Die Sitzungen beruft der Betriebsunternehmer oder sein Stellvertreter ein und leitet auch die Verhandlungen. Er darf sich an der Diskussion beteiligen, hat aber keine Stimme. Wichtig ist noch, daß der Betriebsunternehmer nicht berechtigt ist, den Mtgliedern der Arbeiterausschüsse wegen ihrer Teilnahme an Sitzungen des Ausschusses Lohnabzüge zu machen. Die gleichen Voschriften gelten auch für die durch das HDG. § 11 Abs. 3 erstmalig den Angestellten gesetzlich gesicherten Ausschüsse.

Die für den Verkehr mit den Schlichtungsausschüssen und den Schlichtungsstellen des HDG. wichtigste Bestimmung des Ministerialerlasses vom 31. 12. 1917 aber ist die Anordnung, daß, außer einem Schriftführer, ein Obmann und ein Stellvertreter für ihn als Vertretung des Arbeiterausschusses gewählt werden muß. Mit der Wahl eines Obmannes ist man den Wünschen der Gewerkschaften, die verlangten, daß nicht der Betriebsunternehmer, sondern eine vom Ausschuß gewählte Vertrauensperson den Vorsitz führen solle, auf halbem Wege entgegengekommen, indem man dem Ausschuß das Recht gab, in Abwesenheit des Unternehmers unter Leitung des Obmannes Sondersitzungen abzuhalten. Diese haben allerdings nur einen unverbindlichen Charakter. Zur gültigen Beschlußfassung ist die Anwesenheit und der Vorsitz des Betriebsunternehmers oder seines Vertreters nötig.

Die Wahl eines besonderen Obmannes für den Verkehr mit der Schlichtungsstelle hatte sich auf Grund der Erfahrungen als notwendig erwiesen. Nach dem Wortlaut des Gesetzes tritt der Schlichtungsausschuß gemäß § 13 HDG. nur auf Antrag des Arbeiterausschusses in Tätigkeit. Bedingung für die Aufnahme der Schlichtungstätigkeit ist also, daß sich der Arbeiterausschuß vorher mit der strittigen Sache befaßt hat, daß

aber keine Einigung erzielt worden ist. Da nun häufig von allzu korrekten Vorsitzenden der Schlichtungsstellen die Berechtigung des Antrages schon dann beanstandet wurde, wenn nicht die Mehrheit der dem antragstellenden Arbeiterausschuß angehörenden Mitglieder den Antrag unterzeichnet hatte, und da andererseits ein geschlossenes Auftreten des Gesamtausschusses vor der Schlichtungsstelle bei der mündlichen Verhandlung in den seltensten Fällen möglich und mit Verlusten an Zeit und Arbeit verbunden war, so wurde durch diesen jüngsten Ministerialerlaß einem von allen Beteiligten lästig empfundenen Mißstand abgeholfen. Es wurde ein Obmann, d. h. ein Vertrauensmann bestimmt, der die Funktionen des Ausschusses nunmehr auftraggemäß, d. i. „im Auftrage" vor der Schlichtungsstelle ausübt, wie es denn auch vorher schon in der Praxis meist der Fall war.

Die Bestimmung, daß die Schlichtungsstelle als Einigungsamt nur auf dem Wege über den Arbeiterausschuß angerufen werden kann, macht es der Arbeiterschaft oder Teilen der Arbeiterschaft eines Werkes unmöglich, unmittelbar von sich aus die Tätigkeit der Schlichtungsstelle in Anspruch zu nehmen. Alle Anträge, die unter Umgehung des Arbeiterausschusses bei der Schlichtungsstelle eingereicht werden, müssen von dieser an den betreffenden Arbeiterausschuß zur Kenntnis und zur Stellungnahme zurückgeleitet werden, und erst wenn der Arbeiterausschuß auch seinerseits den Antrag stellt, kann die Schlichtungsstelle tätig werden. Der Arbeiterausschuß ist also, wie oben schon gesagt worden ist, formelle Vorinstanz der Schlichtungsstelle gemäß § 13 des HDG.

2. Das Schlichtungswesen während des Krieges.

§ 6.

a) Der Schlichtungsausschuß der Berliner Metall-Industrie; die Schlichtungskommission im Militär-Bekleidungsgewerbe; Arbeiterausschüsse und Streikschlichtung in staatlichen Betrieben.

Für die Bedürfnisse der Kriegswirtschaft reichten schon die im Frieden bestehenden Schlichtungseinrichtungen nicht aus. Wie schon in der Einleitung gesagt worden ist, bewirkte der brennende Arbeitermangel bereits im Anfang des Jahres 1915 ein rasches Steigen der Löhne und damit einen häufigen Wechsel der Arbeitsstelle. Demgegenüber stand als unabweisbare Notwendigkeit die Einschränkung des Arbeitswechsels, der vor allem der Heeresverwaltung für den ungestörten Gang der Kriegswirtschaft höchst unerwünscht war. Zunächst suchte man dies in den für die Heeresausrüstung wichtigsten Gewerben im burgfriedlichen Sinne durch tarifliche Regelung der Arbeitsverhältnisse zu erreichen. Am einfachsten ging dies in den Gewerben, die bereits einen Tarifvertrag hatten. So ist es verhältnismäßig einfach gewesen, im Militär-Bekleidungsgewerbe die Arbeitsverhältnisse, namentlich die Frage nach der Beilegung von etwaigen gewerblichen

Streitigkeiten, zu regeln. Unter gemeinsamer Mitwirkung der Schneidergewerkschaften und des Arbeitgeberverbandes kam ein Tarif zustande, in dem eine paritätische Schlichtungskommission vorgesehen war, die über alle Streitigkeiten aus diesem Tarif zu entscheiden hatte.

Diese Schlichtungskommission machte bald Schule, wenn auch ihre Einführung bei anderen kriegswichtigen Gewerben, die bisher keine tarifliche Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse gekannt hatten, anfangs auf Schwierigkeiten stieß. Aber die Not und das einmütige Zusammenarbeiten von Arbeitgebern und -nehmern, der Unternehmerverbände und der Gewerkschaften, ließen alle Schwierigkeiten rasch überwinden.

Zuerst und vor allem war eine umfassende Regelung der Arbeitsverhältnisse im Sinne einer zweckmäßigen Beschränkung des Arbeitswechsels in der Metallindustrie Berlins als notwendig erkannt und zielbewußt in die Tat umgesetzt worden. Veranlaßt durch eine Verfügung der Kgl. Feldzeugmeisterei im Jahre 1915 verpflichteten sich die Metallindustriellen Berlins, dem überhandnehmenden Arbeitswechsel durch Einführung eines Entlassungs- oder Abkehrscheins zu steuern. Ohne einen solchen Abkehrschein konnte der abgewanderte Arbeiter in einem anderen Betriebe der dieser Verpflichtung beigetretenen Firmen vor 4 Wochen keine Anstellung finden. Gegen diese Maßnahmen, die zweifellos bei rücksichtsloser Durchführung zu empfindlichen Härten für die Arbeiter geführt hätten, wandten nun die Gewerkschaften allen ihnen zu Gebote stehenden Einfluß auf und erreichten schließlich, daß unter Leitung der Feldzeugmeisterei Verhandlungen über die Errichtung einer paritätischen Schlichtungskommission eingeleitet wurden. Das Ergebnis dieser Verhandlungen war für beide Teile befriedigend. Der Entlassungsschein wurde zwar beibehalten, aber eine paritätische Schlichtungskommission eingesetzt unter dem Namen „Kriegsausschuß für die Metallbetriebe Groß-Berlins“. Dieser Kriegsausschuß war paritätisch zusammengesetzt aus Vertretern des Verbandes Berliner Metallindustrieller und des Deutschen Metallarbeiterverbandes unter unparteiischem Vorsitz der Feldzeugmeisterei. Gleichzeitig stellten sich 8 weitere Gewerkschaften unter die Spruchpraxis dieses Ausschusses.

Nunmehr regelten sich alle gewerblichen Streitfragen, die bis vor kurzem noch als eine ernsthafte Gefährdung des „Burgfriedens“ erschienen waren, meist zu voller Zufriedenheit aller Beteiligten. Nun hatten die Arbeiter eine Stelle, an die sie sich mit Anträgen wenden konnten, wenn sie sich in ihren Lohnansprüchen benachteiligt glaubten, oder wenn ihnen der Abkehrschein verweigert worden war. Der Ausschuß prüfte an Hand der vorgelegten Beweise den Fall und fällte seinen Schiedsspruch, an den der Arbeitgeber gebunden war durch seine Zugehörigkeit zur Organisation und durch den im Hintergrunde drohenden Druck der „Massenaufträge“ vergebenden Heeresverwaltung, der Arbeitnehmer durch die Angehörigkeit zur Gewerkschaft, ferner durch die Furcht vor der wirtschaft-

lichen Notlage, in die ihn ein vierwöchiges Feiern gebracht hätte, oder auch durch die Furcht vor der Aufhebung seiner Zurückstellung vom Waffendienst. Anträge auf Erteilung des Abkehrscheines wurden genehmigt, wenn dem Arbeitswechsel wichtige persönliche Verhältnisse oder eine erhebliche Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen zu Grunde lagen. Wenn z. B. der Nachweis erbracht wurde, daß der Antragsteller in seiner neuen Arbeitsstelle einen höheren Lohn bekommen würde, dann wurde der Abkehrschein zugestanden, falls nicht die alte Firma selbst eine Lohnerhöhung vornahm.

Die Schlichtungskommission der Berliner Metallindustrie wurde vorbildlich. Die Kgl. Feldzeugmeisterei forderte, gestützt auf die guten Erfahrungen, im Frühjahr 1916 den „Gesamtverband deutscher Metallindustrieller" auf und gab auch den stellvertretenden Generalkommandos die Anregung, allgemein die mit Heeresaufträgen beschäftigten Industriellen zur Errichtung von solchen Schlichtungsausschüssen nach dem Vorbild des Berliner Kriegsausschusses anzuhalten. Wie weit dieser Anregung Folge geleistet worden ist, kann im einzelnen nicht festgestellt werden, da das Hilfsdienstgesetz bald darauf nach dem Vorbilde dieses Kriegsausschusses obligatorische Schlichtungsausschüsse schuf. Es scheint aber, daß in den übrigen Landesteilen der Anregung der Feldzeugmeisterei seitens der Unternehmer nicht allzu weitgehend Folge geleistet worden ist; denn die Industriellen im Lande standen dieser so sehr gepriesenen Schlichtungseinrichtung von Anfang an skeptischer gegenüber. „Der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller" antwortete der Feldzeugmeisterei auf ihre Anregung im März 1916 folgendermaßen: „Der Gesamtverband hat schwere Bedenken, daß durch eine etwaige obligatorische Einrichtung im Gegensatz zu dem damit erstrebten Ziel Beunruhigungen und Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die bisher nicht bestanden, hervorgerufen werden, und ist der Ansicht, daß nur, wo die örtlichen Verhältnisse und Bedürfnisse es unbedingt erfordern, Schiedsämter gebildet werden sollen." Gleichwohl suchten die stellv. Generalkommandos in fast allen Bundesstaaten und bedeutenden Industriestädten im Frühjahr und Sommer 1916 die Errichtung solcher Schiedshöfe durchzusetzen, bis die Bestimmungen des HDG. sie weiterer Bemühungen enthob.

Während man sich also in den Kreisen der Privatindustrie mit der Zusammenarbeit in Ausschüssen zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten auch heute noch nicht befreunden kann, haben die großen staatlichen und kommunalen Unternehmungen, hauptsächlich Eisenbahn-, Straßenbahn- und Zechenverwaltungen, auf die der § 134 h GO. und auch das HDG. keine Anwendung finden, die soziale Bedeutung der Arbeiterausschüsse erkannt. Schon im Jahre 1903 ist in Preußen, Bayern und Sachsen den Eisenbahnarbeitern grundsätzlich das Recht zugestanden worden, „durch selbstgewählte Vertreter Anträge, Wünsche und etwaige Beschwerden allgemeiner Natur vorzutragen und hierüber wie über sonstige allge-

meine Fragen des Arbeitsverhältnisses und solche Fragen, welche sich auf das Wohl der Arbeiter beziehen, gutachtliche Aeußerungen abzugeben."[17]) Dem fortgesetzten Drängen einer großen Anzahl Eisenbahnarbeiter, besonders des am 1. Juli 1916 gegründeten Eisenbahnarbeiterverbandes, gab schließlich auf Vermittlung der Reichsregierung hin die preußische Eisenbahnverwaltung im Februar 1917 mit einigen einschränkenden Vorbehalten nach und verlieh nicht nur den Eisenbahnangestellten und Arbeitern das Koalitionsrecht, sondern schuf auch paritätische Schlichtungseinrichtungen. Bei den sächsischen Staatseisenbahnen bestehen schon seit Jahren Arbeiterausschüsse. Diesen war es aber nicht möglich, mit der leitenden Behörde der Staatseisenbahn unmittelbar zu verkehren, sondern nur auf dem Wege über die Direktionen und Betriebsämter. Ende vorigen Jahres ist auch hier die Mitarbeit der Arbeiterausschüsse dadurch fruchtbarer geworden, daß nunmehr die 22 Arbeiterausschüsse der sächsischen Staatsbahnen einen aus 21 Arbeitern bestehenden Landesarbeiterausschuß wählen, der unmittelbar mit der General-Direktion verhandeln kann. Allerdings bezeichnet die Eisenbahnbehörde selbst die für diesen Ausschuß in Betracht kommenden Personen, die für 5 Jahre gewählt werden.

Auch die Bergarbeiter erstreben trotz der an sich bestehenden, in beschränktem Maße sogar obligatorisch vorgeschriebenen Arbeiterausschüsse ein besonderes Einigungsamt für den Bergbau. Wenn auch seit dem preußischen Gesetz vom 28. Juli 1909 auf Steinkohlenbergwerken, auf unterirdisch betriebenen Braunkohlen- und Erzbergwerken sowie auf Kalibergwerken oder auf selbständigen Betriebsanlagen dieser Art, sofern sie mindestens 100 Arbeiter beschäftigen, Arbeiterausschüsse vorhanden sein müssen, so ist deren Bedeutung bis zum Kriege ziemlich gering geblieben, so daß also auch die Einigungsämter bei den Berggewerbegerichten kaum in Anspruch genommen worden sind. Es ist deshalb nicht zu verwundern, wenn die 4 größten Bergarbeiterverbände 1915 eine Eingabe an den preußischen Handelsminister richteten, worin sie darüber Klage führten, daß die Bergwerksvertreter die gesetzlichen Arbeiterausschüsse in Lohnfragen nicht für zuständig ansähen und deshalb nicht zu Einigungsverhandlungen mit den Arbeiterausschüssen zu bewegen seien. Der Abgeordnete Giesberts erklärte im Reichstage: „Wenn es irgendwo notwendig wäre, im Kriege ein solches Einigungsamt zu haben, dann wäre es im Bergbau notwendig." Der preußische Handelsminister erließ aber nur eine Verfügung an die Oberbergämter, worin er die Notwendigkeit und Nützlichkeit der Verhandlungen mit den Arbeiterausschüssen betonte.

Zusammenfassend muß gesagt werden, daß die meisten Arbeiterausschüsse ein Scheindasein geführt haben und noch führen, abgesehen von einzelnen Ausschüssen in Privatunter-

[17]) Bayr. Verfügung vom 11. Juli 1903.

nehmungen, staatlichen und kommunalen Verkehrsanstalten, sowie staatlichen und kommunalen Betrieben (Heeresverwaltung, städtische Gasanstalten). Wenn auch der Krieg und die energischen Maßnahmen des Kriegsamtes die Arbeitgeber zu Verhandlungen mit den Arbeiterausschüssen geneigter gemacht zu haben scheinen, so ist doch das Streben der Arbeiter nach eigentlichen Schlichtungskommissionen und Einigungsämtern neben den Arbeiterausschüssen durchaus begreiflich, schon aus der Befürchtung heraus, daß die Abneigung der Unternehmer gegen Verhandlungen mit dem Arbeiterausschuß nicht zu unterdrücken sein wird.

§ 7.

b) Der Schlichtungsausschuß und die Schlichtungsstelle nach dem HDG.

Nach dem Gesagten ist es erklärlich, daß die Arbeitervertreter im deutschen Reichstag bei Beratung des Gesetzentwurfs zum vaterländischen Hilfsdienst als „ausreichende Garantien" für den Rechtsschutz der Arbeiter u. a. namentlich auch paritätische Schlichtungsausschüsse verlangten, die über Streitigkeiten der durch das HDG. in ihrer Freiheit erheblich beschränkten Arbeitnehmer mit ihren Arbeitgebern entscheiden sollten. Ursprünglich enthielt der Regierungsentwurf in seinen 4 Paragraphen kein Wort über die Sicherung der an sich beschränkten Freiheit des Arbeiters, seines Freizügigkeitsrechtes und der Möglichkeit der unabhängigen Gestaltung seiner Lohn- und Einkommensverhältnisse. Das sollte alles den Ausführungsbestimmungen überlassen bleiben, wie denn überhaupt nach der Ansicht des Generals Gröner, des Chefs des Kriegsamtes, der Schwerpunkt des Gesetzes in seinen Ausführungen beruhen sollte. So groß aber das Vertrauen der Volksboten zu dem verdienstvollen früheren Feldeisenbahnchef, dem echt süddeutschen offenen Charakter des Generalleutnants war, so begnügte sich der Reichstag doch nicht mit der auch vom Staatssekretär Helfferich versicherten loyalen Ausführung des Gesetzes, sondern setzte positive reale Garantien für die von ihm gewünschte Durchführungsart in das Gesetz selbst ein. Die dem Gesetzentwurf mitgegebenen Ausführungsbestimmungen wurden in der zweiten Lesung fast vollständig, namentlich aber die Bestimmungen über die Beschwerdemöglichkeiten und über die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, in der von den Gewerkschaften ausgearbeiteten Form ins Gesetz selbst übernommen.

Der Reichstag hat aber dadurch, daß er paritätische Schlichtungsausschüsse zur Entscheidung über Arbeitsstreitigkeiten, die sich aus dem Gesetz selbst ergeben (§ 9 HDG.), und dadurch, daß er diese Ausschüsse gleichzeitig als Einigungsamt für gewerbliche Streitigkeiten allgemeiner Art bestellte (§ 13 HDG.), nichts sozial-politisch Neues geschaffen, sondern in logischer Entwicklung der im deutschen Reichstag vertretenen sozialpolitischen Grundanschauungen sowie im Sinne der Kaiserlichen Februarerlasse den Arbeitern eine Grundlage

zur Vertretung ihrer wirtschaftlichen Interessen während des Krieges gegeben. „Das Hilfsdienstgesetz", sagte der Abgeordnete Giesberts in der zweiten Lesung, „schränkt die Freizügigkeit der Arbeiter ganz wesentlich ein und damit die Möglichkeit, ihre Arbeitskraft nach Qualität, Eignung und Entlohnung zu verwerten. Auch insofern schränkt es die Freizügigkeit ein, als es nur unter sehr erschwerten Umständen möglich ist, unbequeme Arbeit abzulehnen. Es schränkt ferner die Möglichkeit ein, durch Arbeitseinstellung unangemessene Lohnbedingungen abzulehnen. Und, meine Herren, — sagen wir uns das doch ehrlich und offen! — wenn der Kriegshilfsdienst allgemein durchgeführt ist, so liegt die Möglichkeit vor, daß gewissenlose Unternehmer das Gesetz benutzen, um die Löhne zu drücken und wenigstens eine angemessene Steigerung der Löhne zu verhindern. und. meine Herren, das Gesetz des gerechten Lohnes muß doch auch in der Kriegszeit aufrecht erhalten bleiben, und die Mittel, um den gerechten Lohn zu erlangen. muß man dem Arbeiter doch geben." Und nun fragt Giesberts: „Gibt es ein maßvolleres. unserem ganzen Staatsgrundgedanken angepaßteres Mittel als die Möglichkeit der friedlichen Verhandlung zwischen den beiden Parteien auf einer gesetzlich organisierten Grundlage?"

Dementsprechend wurden denn auch. gestützt auf die Erfahrungen mit dem Schlichtungsausschuß der Berliner Metallindustrie, vom Reichstag die Anträge auf Errichtung von paritätischen Schlichtungsausschüssen. und zwar in der Regel für den Bezirk einer Ersatzkommission, beschlossen. „Zum ersten Male schafft ein deutsches Gesetz für die Gesamtheit der deutschen gewerblichen Arbeiter und Angestellten eine obligatorische, aus freier Wahl hervorgehende Vertretung in den Arbeiterausschüssen. Zum ersten Male wird die Feststellung der Arbeits- und besonders der Lohnbedingungen der unbedingten Vertragsfreiheit entrückt und betriebsfremden. paritätisch zusammengesetzten Schlichtungsstellen ein starker Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitsvertrages eingeräumt."[18])

Der Schlichtungsausschuß hat demnach zwei Aufgaben: Erstens zu entscheiden über die Verweigerung des Abkehrscheines gemäß § 9 des HDG.[19]) und zweitens als Schlichtungs-

Weigert sich der Arbeitgeber, die von dem Hilfsdienstpflichtigen beantragte Bescheinigung auszustellen, so steht diesem die Beschwerde an einen Ausschuß zu, der in der Regel für den Bezirk einer Ersatzkommission zu bilden ist und aus einem Beauftragten des Kriegsamtes als Vorsitzenden sowie aus je drei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht. Je zwei dieser Vertreter sind ständig, die übrigen sind aus der Berufsgruppe zu entnehmen, welcher der beteiligte Hilfsdienstpflichtige angehört. Erkennt der Ausschuß nach Untersuchung des Falles an, daß ein

[18]) Nordd. Allg. Ztg. No. 337 v. 5 Dez. 1916.

[19]) Der § 9 HDG. lautet: „Niemand darf einen Hilfsdienstpflichtigen in Beschäftigung nehmen, der bei einer der im § 2 bezeichneten Stellen beschäftigt ist oder in den letzten 2 Wochen beschäftigt gewesen ist, sofern der Hilfsdienstpflichtige nicht eine Bescheinigung seines letzten Arbeitgebers darüber beibringt, daß er die Beschäftigung mit dessen Zustimmung aufgegeben hat.

stelle zu dienen gemäß § 13 HDG.[20]) Im ersten Falle ist der Schlichtungsausschuß für alle Betriebe und Arbeiter zuständig, im zweiten nur für Betriebe und Arbeiter, die unter den Titel VII GO. fallen; für landwirtschaftliche Arbeiter, ferner für Arbeiter, die in Betrieben der Eisenbahn- und Heeresverwaltung tätig sind, ist er nicht zuständig.[21])

Die erste Aufgabe ist die leichtere, da das Gesetz selbst schon im selben Paragraphen 9 dem Ausschuß die Grundsätze für seine Entscheidungen in Abkehrscheinangelegenheiten an die Hand gibt; denn der Ausschuß braucht bei Anträgen von Arbeitern auf Erteilung des Abkehrscheins nur zu prüfen, ob ein wichtiger Grund für den Arbeitswechsel vorliegt und dem Arbeiter bejahendenfalls einen Abkehrschein auszustellen. Die zweite Aufgabe der einigungsamtlichen Tätigkeit des Ausschusses ist die schwierigere und sozialpolitisch bedeutsamere. Sie wird deshalb im folgenden hauptsächlich behandelt werden müssen.

Kapitel II.

Organisation der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen.

§ 8.

Die Beschränkung der persönlichen Freiheit durch das Hilfsdienstgesetz „macht einen sorgfältigen Ausbau der zur Durchführung des Gesetzes bestimmten Organisation nötig. Es kommt viel, um nicht zu sagen, alles darauf an, wie die Ausschüsse zusammengesetzt sind, die in diesen Fragen die praktische Entscheidung zu treffen haben."[22]) Um eine möglichst allen Wünschen gerecht werdende und der Bedeutung der Ausschüsse entsprechende Zusammensetzung zu erreichen, mußte die von der Regierung geforderte und von allen Parteien des Reichstages außer der sozialdemokratischen Arbeitsgemeinschaft zugesicherte Mitarbeit des ganzen Volkes in An-

---

wichtiger Grund für das Ausscheiden vorliegt, so stellt er eine Bescheinigung aus, die in ihrer Wirkung die Bescheinigung des Arbeitgebers ersetzt.

Als wichtiger Grund soll insbesondere eine angemessene Verbesserung der Arbeitsbedingungen im vaterländischen Hilfsdienst gelten."

[20]) Der § 13 HDG. lautet: „Kommt in einem Betriebe der im § 11 bezeichneten Art bei Streitigkeiten über die Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeiterausschuß nicht zustande, so kann, wenn nicht beide Teile ein Gewerbegericht, ein Berggewerbegericht, ein Einigungsamt einer Innung oder ein Kaufmannsgericht als Einigungsamt anrufen, von jedem Teile der in § 9 Abs. 2 bezeichnete Ausschuß als Schlichtungsstelle angerufen werden. In diesem Falle finden die §§ 66, 68 bis 73 des Gewerbegerichtsgesetzes entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, daß ein Schiedsspruch auch dann abzugeben ist, wenn einer der beiden Teile nicht erscheint oder nicht verhandelt, sowie daß Personen, die an der einzelnen Sache als Arbeitgeber oder als Mitglied des Arbeiteraus-

spruch genommen werden. Erfolgreich konnte diese Mitwirkung aber nur sein, wenn sie sich nach den Worten des Reichskanzlers darstellte „als das Ergebnis nicht des Zwanges, sondern der freien Ueberzeugung des ganzen Volkes, wenn Industrie und Landwirtschaft, wenn Arbeiter und Unternehmer, vor allem ihre bewährte Organisation, sich ihm freiwillig hingeben und widmen." Namentlich kam es dabei auf die Arbeiterschaft[23]) an, ohne deren „freudige und bereitwillige Mitarbeit" sich der Staatssekretär Helfferich die Durchführung des Gesetzes gar nicht denken konnte. Während aber in diesem Sinne der Regierungsentwurf zum HDG. keine bestimmten Forderungen aufstellte, verlangte bereits der Entwurf nach den Beschlüssen des Reichstagsausschusses, daß „für die Berufung der Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Ausschüsse durch das Kriegsamt Vorschlagslisten der wirtschaftlichen Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber einzuholen sind". Dies wurde dann auch Gesetz.

Die Militärbehörde, und zwar das Kriegsamt, wurde mit der Durchführung des Gesetzes betraut. Es hatte also auch die Ausschüsse zu errichten. In Preußen geschah dies unmittelbar durch das Kriegsamt, in Bayern, Sachsen und Württemberg bildeten die dortigen Kriegsministerien im Einvernehmen mit dem Kriegsamt die Ausschüsse.

Da aber die Durchführung des Gesetzes drängte, wurden auf Veranlassung des Kriegsamtes von den stellvertretenden Generalkommandos auf Grund der Bundesratsverordnung vom 21. 12. 16. zunächst vorläufige Ausschüsse gebildet, zu denen aber auch schon Vorschläge der Organisationen eingeholt wurden. Zur Erlangung der Vorschläge für die Arbeitgeber wandte sich das Kriegsamt an den deutschen Handelstag, die

schusses beteiligt gewesen sind, bei dem Schiedsspruch nicht mitwirken dürfen.

Besteht in einem für den vaterländischen Hilfsdienst tätigen Betriebe, für den Titel VII. der G.-O. gilt, ein ständiger Arbeiterausschuß weder nach der Gewerbeordnung oder den Berggesetzen noch nach dem § 11. Abs. 2 oder Abs. 3 dieses Gesetzes, so kann bei Streitigkeiten zwischen der Arbeiterschaft und dem Arbeitgeber über die Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen der im § 9 Abs. 2 bezeichnete Ausschuß als Schlichtungsstelle angerufen werden; das Gleiche gilt für die landwirtschaftlichen Betriebe. Die Bestimmungen des Abs. 1 Satz 2 gelten entsprechend.

Unterwirft sich der Arbeitgeber dem Schiedsspruch nicht, so ist den beteiligten Arbeitnehmern auf ihr Verlangen die zum Aufgeben der Arbeit berechtigende Bescheinigung (§ 9) zu erteilen. Unterwerfen sich die Arbeitnehmer dem Schiedsspruch nicht, so darf ihnen aus der dem Schiedsspruch zugrunde liegenden Veranlassung die Bescheinigung nicht erteilt werden.

[21]) In Gegenden, wo die Landwirtschaft vorherrscht, sind den Schlichtungsausschüssen besondere Spruchkammern angegliedert worden. Die Vorsitzenden sind dieselben, während die Beisitzer verschieden sind, je nach ihrer Berufszugehörigkeit.

[22]) Helfferich in der zweiten Lesung des Gesetzentwurfs (vergl. 77. Reichstagssitzungsbericht).

Vereinigung der Arbeitgeberverbände, den Kriegsausschuß für die deutsche Industrie, an den deutschen Handwerks- und Gewerbekammertag sowie an den deutschen Landwirtschaftsrat. Für die Berufung der Arbeitnehmervertreter hatten folgende sieben Verbände eine gemeinsame Vorschlagsliste eingereicht: die freien, christlichen, hirsch-dunckerschen Gewerkschaften, die polnische Berufsvereinigung, die Arbeitsgemeinschaft der kaufmännischen Verbände, die der technischen Verbände und die für einheitliches Angestelltenrecht. Besondere Vorschlagslisten hatten die sogenannten wirtschaftsfriedlichen (gelben) Arbeitervereine sowie die auf konfessioneller Grundlage beruhenden Arbeitervereine durch ihre Zentralen eingereicht. Die erbetene Beteiligung der Staatshandwerker und der Eisenbahner mußte abgelehnt werden, weil die besondere Berücksichtigung einzelner Berufsgruppen zu Schwierigkeiten geführt hätte. Ebenso konnten die Vorschläge der konfessionellen Arbeitervereine nicht berücksichtigt werden. Zwischen den Vorschlägen der sieben Verbände und denen der gelben Richtung wurde vom Kriegsamt selbst nach Anhörung ihrer Vertreter ein Ausgleich vorgenommen.

Da, wo schon ähnliche Ausschüsse bestanden, d. h. soweit sie zur Wahrung derselben Obliegenheiten wie die Schlichtungsausschüsse und mit ähnlicher Verfassung gebildet waren, konnten diese mit Zustimmung des Kriegsamtes an die Stelle der Schlichtungsausschüsse treten. (§ 10, Abs. 3 HDG.)

Im Januar 1917 war die Vorarbeit zur Bildung der eigentlichen Ausschüsse auf Grund der Vorschlagslisten der wirtschaftlichen Organisationen so gefördert worden, daß am 1. Februar 1917 die vorläufigen Ausschüsse aufgehoben und die nach § 9 Abs. 2 HDG. vorgeschriebenen Schlichtungsausschüsse ihre Tätigkeit aufnehmen konnten. In den meisten Fällen wurden die vorläufigen Ausschüsse als endgültige anerkannt.

Am 21. März 1917 übertrug das Kriegsamt das Recht, die neuzuwählenden Mitglieder zu ernennen, auf die Kriegsamtsstellen, die ihrerseits von den in ihrem Bezirk liegenden Vertretungen der Arbeitgeber, wie Handelskammern, Handwerkskammern etc., sowie den örtlichen Arbeiterorganisationen Vorschläge einholten. Gleichzeitig wurde den Kriegsamtstellen gestattet, im Bedarfsfalle, hauptsächlich da, wo die Zahl der stellvertretenden Mitglieder sich den zahlreichen Einberufungen zum Heeresdienst gegenüber als zu klein erwiesen hatte, die Zahl sowohl für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer auf je 4, in

[23]) Um Mißverständnissen vorzubeugen, sei an dieser Stelle bemerkt, daß im Folgenden auch die Angestellten in dem Sammelbegriff Arbeiterschaft oder Arbeitnehmer oder Arbeiter mit eingeschlossen sind, wie es ja das Gesetz selbst auch tut. Nur wenn besondere Verhältnisse die Trennung zwischen dem Begriff Arbeiter als Lohnarbeiter und Angestellte als gehobene oder beamtete Arbeitnehmer verlangen, wird der Ausdruck Angestellte für Arbeiter gebraucht, die sich nur in der Technik der Arbeit (Kopfarbeit), in der Art der Entlöhnung (monatliche Gehaltszahlung) von den übrigen Handarbeitern unterscheiden.

Ausnahmefällen auf je 6 zu erhöhen. Bei allen Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und in allen grundsätzlichen Fragen, die sich bei der Besetzung der Ausschüsse ergeben, hat das Kriegsamt die Entscheidung zu treffen.

Der Schlichtungsausschuß besteht also aus je 3 vom Kriegsamt bzw. der Kriegsamtsstelle ernannten Vertretern der Arbeitgeber und -nehmer. Als solche sowie als deren Stellvertreter dürfen nach dem Gesetz nur volljährige männliche Deutsche genommen werden.

Diese Bestimmung ist wörtlich der Reichsversicherungsordnung entnommen. Es darf darnach auch als Schlichtungsausschußmitglied nicht bestellt werden, wer zum Amte eines Schöffen unfähig ist. Alter (über 60 Jahre), Versorgung von 4 minderjährigen Kindern, Krankheiten oder Gebrechen, Pflegschaft oder Vormundschaft berechtigen zur Ablehnung des Vertreterpostens.[24]) Wer die Uebernahme des Amtes als Ausschußmitglied oder als dessen Stellvertreter ohne zulässigen Grund ablehnt, kann vom Vorsitzenden des Ausschusses mit Geldstrafe bis zu 500 Mark bestraft werden. Ebenso kann, das sei vorweggenommen, bestraft werden, wer zu Sitzungen schuldhafter Weise zu spät erscheint oder sich sonst grobe Fahrlässigkeit in der Ausübung seiner Obliegenheiten zu Schulden kommen läßt.

Außer den ständigen Mitgliedern oder deren Stellvertretern kann der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses als Beauftragter des Kriegsamtes noch unständige Mitglieder ernennen, die aus der Berufsgruppe zu entnehmen sind, der der beteiligte, den Ausschuß anrufende Hilfsdienstpflichtige angehört. Auch für deren Berufung haben die Organisationen, und zwar durch Vermittlung der ständigen Vertreter der Arbeitgeber und -nehmer, das Vorschlagsrecht.

Vor der erstmaligen Ausübung ihres Amtes werden die Mitglieder der Ausschüsse durch Handschlag zur unparteiischen und gewissenhaften Führung ihres Amtes und zur Verschwiegenheit verpflichtet.[25]) Wer über Geschäfts-, Betriebs- und Berufsgeheimnisse, die ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied des Schlichtungsausschusses bekannt werden, die Amtsverschwiegenheit nicht beobachtet, wird mit Geldstrafe bis zu 3000 Mark oder mit Gefängnis bis zu 3 Monaten bestraft. Wer aber diese Kenntnisse verwertet, um einen anderen zu schädigen oder sich oder einem anderen einen Vermögensvorteil zu verschaffen, wird mit Gefängnis bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe bis zu 10 000 Mark oder mit einer dieser Strafen bestraft.

---

[24]) Bekanntmachung betr. Bestimmungen zur Ausführung des Gesetzes über den vaterländischen Hilfsdienst vom 21. 12. 1916. Reichsgesetzblatt Seite 1411.

[25]) § 9 Abs. 1 der Bekanntmachung betr. Bestimmungen zur Ausführung des Gesetzes über den vaterländischen Hilfsdienst vom 21. 12. 16. Reichsgesetzblatt S. 1411.

Die Mitglieder dieser Ausschüsse verwalten ihr Amt als Ehrenamt ohne besondere Bezahlung. Sie erhalten aber Tagegelder im Betrage von 15 Mark. Auch werden ihnen notwendig werdende Fahrtkosten ersetzt, und zwar bei Eisenbahnfahrten der Betrag für die zweite Wagenklasse, bei Benutzung von Schiffen der Betrag für die erste Klasse.

Zum Schutze der Arbeitnehmervertreter gegen etwaige Schikanen unsozialer Arbeitgeber oder deren Angestellten ist im § 7 der Ausführungsbestimmungen vom 21. 12. 16 die besondere Bestimmung getroffen, daß solche Arbeitgeber und deren Angestellte mit Geldstrafe bis zu 300 Mark oder mit Haft bestraft werden können. Dies bedeutet also eine weitgehende Sicherung der Arbeiter gegenüber Versuchen ihrer Arbeitgeber, sie in der Uebernahme oder Ausübung ihres Ehrenamtes als Schlichtungsausschußmitglied zu beschränken oder sie deswegen wirtschaftlich zu schädigen oder auch auf die Art der Führung ihres Amtes einen Druck auszuüben. Demgegenüber haben die Arbeitnehmervertreter der Ausschüsse die Pflicht, ihren Arbeitgebern jede Einberufung zu Sitzungen anzuzeigen. Bei schuldhafter Unterlassung kann der Arbeitgeber ohne Einhaltung der Kündigungsfrist den betreffenden Arbeiter sofort entlassen.

War auf diese Weise alles geschehen, um bei der Berufung der Ausschußmitglieder den sorgfältigen Ausbau der Ausschüsse zu gewährleisten, so war die Sorgfalt bei der Wahl der Vorsitzenden der Ausschüsse, die sich das Kriegsamt vorbehalten hat, ganz besonders nötig; denn die Wichtigkeit der Aufgabe stellt an den Charakter, an die geistigen und moralischen Qualitäten der Vorsitzenden auch ganz besondere Anforderungen. Deshalb ist auch die eindringliche Bitte des Abgeordneten Schiffer bei der zweiten Lesung des Hilfsdienstgesetzes im Reichstag zu verstehen, bei der Auswahl die größtmögliche Rücksicht auf das zu nehmen, was geleistet werden soll. „Nicht jeder", sagt er, „ist dazu geeignet, mag er vielleicht sonst ein sehr trefflicher und brauchbarer Mann sein. Das sind nicht Stellen, wo man Leute unterbringen kann, die vielleicht anderweitig aus irgend einem äußeren oder inneren Grunde nicht zu gebrauchen sind. Hier muß eine sorgfältige Prüfung der Persönlichkeit eintreten; denn von ihr hängt sowohl objektiv wie für die Stimmung der Menschen, die von dem Gesetz betroffen werden, sehr viel ab." Dementsprechend hat denn auch das Gesetz die Wahl der Vorsitzenden der Schlichtungsausschüsse wie bei den anderen Hilfsdienstausschüssen nicht auf Offiziere beschränkt. Es wollte den Kreis der für die Wahl in Betracht kommenden Personen nicht einschränken, um eine desto freiere Auswahl zu haben. Das Gesetz sagt lediglich, daß der Vorsitzende ein Beauftragter des Kriegsamtes sein muß. Damit hat es den militärischen Charakter des Schlichtungsausschusses hinreichend zu wahren geglaubt.

Es ist selbstverständlich, daß das Kriegsamt bei der Wahl der Vorsitzenden besondere Rücksicht auf diejenigen Per-

sonen nehmen mußte, die sich infolge ihres Berufes oder ihrer sonstigen Tätigkeit mit den Fragen der gewerblichen Streitschlichtung bereits befaßt hatten. So hat es auf eine Eingabe des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte ausdrücklich die von dieser Stelle vertretene Ansicht am 13. Januar 1917 anerkannt, „daß es zweckmäßig erscheint, als Vorsitzende der Schlichtungsausschüsse des § 9 Gewerbegerichtsvorsitzende nach Möglichkeit zu wählen.“[26]) Soweit geeignete Gewerbegerichtsvorsitzende zur Ernennung angeboten wurden, hat sie das Kriegsamt auch ernannt. Soweit solche Personen nicht vorhanden waren, sind andere im gewerblichen Leben stehende und ihrem Charakter und ihren Kenntnissen nach geeignete Privatpersonen Vorsitzende oder stellvertretende Vorsitzende der Schlichtungsausschüsse geworden. Da die Schlichtungsausschüsse wie die Einberufungsausschüsse nach § 7 HDG. von vielen Kriegsamtstellen am Sitz der Bezirkskommandos errichtet wurden, so sind auch in vielen Fällen die Bezirkskommandeure als Vorsitzende des Schlichtungsausschusses genommen worden. Und es sind kaum Fälle bekannt geworden, wo die militärischen Vorsitzenden der Schlichtungsausschüsse den an sie herantretenden Aufgaben der gewerblichen Streitschlichtung, zumal im Abkehrscheinverfahren, nicht gerecht geworden sind. Im Gegenteil hat das unbefangene soldatische Urteil gerade in Abkehrscheinangelegenheiten vielfach das Richtige getroffen und ist von beiden Teilen, sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Arbeitern, als gerechter und treffender angesehen worden als die Entscheidungen mancher nicht uniformierter Vorsitzenden. Dagegen setzt die Schlichtungstätigkeit nach § 13 des Gesetzes schon eine eingehendere Kenntnis der Bestimmungen der Gewerbeordnung, des Gewerbegerichtsgesetzes sowie überhaupt einen durch Erfahrung geschulten Blick für die sozialen Mißstände im Arbeitsverhältnis voraus, Eigenschaften, die ein Offizier schlechterdings nicht ohne weiteres haben kann.

Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende des Schlichtungsausschusses werden also vom Kriegsamt ernannt und sind ihm auch lediglich unterstellt. Wenn sie auch ihr Amt nicht wie die Mitglieder der Ausschüsse ehrenamtlich zu versehen haben, so wünscht doch das Kriegsamt, daß auch die Vorsitzenden der Ausschüsse ehrenamtlich tätig sein sollen. Jedenfalls gewährt es den militärischen Vorsitzenden, solange sie sich im Dienste befinden, dafür keine besonderen Gebührnisse. Mit Privatpersonen, die sich nicht zu ehrenamtlicher Tätigkeit bereit erklären, ist eine angemessene Vergütung zu vereinbaren. Meistens wird eine Vergütung für jede Sitzung bis zu einer monatlichen Pauschalsumme für sie festgesetzt. Das Kriegsamt bestimmt aber ausdrücklich, daß die Vergütung nicht höher als Leutnantsgebührnisse sein darf.[27])

[26]) Vergl. Gewerbe- und Kaufmannsgericht vom 1. 2. 17. Nr. 5 Seite 146.

Die Vorsitzenden erhalten natürlich Ersatz der im dienstlichen Interesse notwendig werdenden Reisekosten und zwar, wenn sie Offiziere sind, die dienstgradmäßigen Gebührnisse, wenn sie Beamte sind, die Gebührnisse nach den für sie geltenden Bestimmungen. Die Privatpersonen erhalten bei Reisen freie Fahrt und Leutnantsgebührnisse.[28])

Für die Vorsitzenden der Ausschüsse gelten dieselben Strafbestimmungen wegen unlauterer Benutzung der im Amt erworbenen Kenntnisse und wegen Zuwiderhandlungen gegen das Gebot der Amtsverschwiegenheit wie für die Mitglieder der Ausschüsse.

Die erste Aufgabe der Vorsitzenden war die äußere Einrichtung des Ausschusses, die Beschaffung der notwendigen Bureauräume, Schreibkräfte und Schreibmaterialien etc. Diese Dinge haben sie wie auch die Bezahlung der zuständigen Tagegelder und anderer Kosten bei den für sie zuständigen Kriegsamtstellen zu beantragen, die ihrerseits bei den stellvertretenden Intendanturen die weiteren Schritte unternehmen müssen.

Ueberhaupt wird über die Geschäftsführung der Ausschüsse vermittelst der Kriegsamtsstellen eine Dienstaufsicht durch das Kriegsamt ausgeübt, unbeschadet ihrer sonstigen richterlichen Entscheidungsfreiheit. Für die Entscheidung der Schlichtungsausschüsse gibt es auch nicht, wie bei den übrigen Hilfsdienstausschüssen, Beschwerdeinstanzen und eine Zentrale beim Kriegsamt selbst, das also keinen unmittelbaren und entscheidenden Einfluß auf die Urteile der Schlichtungsausschüsse ausüben kann. Gleichwohl hat das Kriegsamt die Bedeutung einer dauernden Fühlung zwischen ihm und den Schlichtungsausschüssen frühzeitig erkannt und Beauftragte bestimmt, die an den Sitzungen der Ausschüsse häufiger teilnehmen und sich den Vorsitzenden und Beisitzern zur Erteilung von Auskünften und Besprechung von strittigen Fragen zur Verfügung stellen sollen. Dadurch wird eine einheitliche Behandlung grundsätzlicher Fragen über das Arbeitsverhältnis, wenn der Schlichtungsausschuß als Schlichtungsstelle tätig wird, und über Abkehrscheinangelegenheiten nach § 9 des Gesetzes erreicht. Ferner hat sich im Laufe der Zeit die Praxis herausgebildet, daß bei Steitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in wichtigen Fragen, deren Erledigung nach § 13 HDG. weit über den Zuständigkeitsrahmen des einzelnen Schlichtungsausschusses hinausgehen würde und auch gar nicht von den streitenden Parteien erwartet wird, unmittelbar die Kriegsamtsstelle oder das Kriegsamt selbst zur Entscheidung angerufen wird, von deren außerordentlicher

[27]) D. i. monatlich Mk. 280.—.

[28]) Die vollen Tagegelder betragen zirka Mk. 10.—. Für Reisen, die am nämlichen Tage beendet werden, werden Mk. 2.— Verpflegungsgebühr bezahlt. Seit Anfang dieses Jahres sind die Reiseentschädigungen für Offiziere etwas erhöht worden. Sie steigen aber nicht wesentlich über die alten Sätze, wenn alle vorgeschriebenen Abzüge gemacht sind.

militärischen Gewalt und Autorität man eine schnellere und beide Teile stärker verpflichtende Beilegung der Arbeitsstreitigkeit erhofft.

Wenn also auch im Gesetz von vornherein ein derartiger Instanzenzug nicht vorgesehen war, so hat sich diese immer straffer werdende Organisation doch sehr bald und zwanglos aus der Praxis ergeben.

Damit soll nun nicht gesagt sein, daß sich der Schlichtungsausschuß in allen Fällen, wo er nach § 13 HDG. tätig wird, genau an die ihm vom Kriegsamt bzw. den Kriegsamtstellen zugewiesene örtliche Zuständigkeit zu halten hat. In Abkehrscheinangelegenheiten allerdings ist seine Zuständigkeit bestimmt umgrenzt. In § 1 Abs. 3 der Verfahrensanweisung des Kriegsamtes vom 30. Januar 1917 (Reichsgesetzblatt S. 87) wird genau bestimmt, daß „im Falle des § 9 Abs. 2 des Gesetzes der Schlichtungsausschuß zuständig ist, in dessen Bezirk das Unternehmen liegt, bei dem der Hilfsdienstpflichtige die der Beschwerde zugrunde liegende Beschäftigung ausübt oder ausgeübt hat, und, wenn diese Beschäftigung an einem O[illegible] außerhalb des Bezirkes stattfindet oder stattgefunden hat, auch der Ausschuß, in dessen Bezirk dieser Ort liegt. Dagegen ist die Zuständigkeit der Schlichtungsstelle bei Arbeitsstreitigkeiten allgemeiner Art nicht besonders geregelt. Hier kann es vorkommen, wie es ja auch durchaus nicht nur dem Sinne des § 13, sondern dem Wesen der Tätigkeit der Schlichtungsstelle entspricht, genau wie bei den Einigungsämtern der Gewerbegerichte, daß der Schiedsspruch der Schlichtungsstelle persönliche und sachliche Verhältnisse erfaßt, die nicht mehr in dem engen Rahmen des Schlichtungsausschusses gemäß § 9 Abs. 2 liegen.

In der örtlichen Begrenzung der Zuständigkeit für die Schlichtungsausschüsse selbst hat das Gesetz dem Kriegsamt bzw. seinen Organen freie Hand gelassen. Es bestimmt nur, daß der Ausschuß für den Bezirk einer Ersatzkommission[29]) gebildet werden soll. Der Schlichtungsausschuß kann also auch z. B. die Bezirke mehrerer Ersatzkommissionen umfassen[30]) oder weniger als den Bezirk einer Ersatzkommission. In industriereichen Orten wird der Bezirk des Schlichtungsausschusses naturgemäß klein sein gegenüber den Gegenden mit wenig Industrie. In größeren Städten bestehen in der Regel mehrere Ausschüsse. Auch die Beförderungsverhältnisse und andere Umstände können für die Bezirkseinteilung der Schlichtungsausschüsse maßgebend sein. So wurde z. B. vom Bezirkskommando Neuwied der Landkreis Altenkirchen abgetrennt und ihm ein eigener Schlichtungsausschuß gegeben, da

[29]) Eine Ersatzkommission umfaßt durchschnittlich 3 bis 4 Landkreise. Die Einteilung richtet sich nach der Bevölkerungsdichtigkeit, so daß also z. B. in dichtbewohnten Städten mehrere Ersatzkommissionen sich befinden können; z. B. hat Köln 3, Trier 2, Aachen 2 Ersatzkommissionen.

[30]) In Köln bestehen 3 Ersatzkommissionen, aber nur 2 Schlichtungsausschüsse.

die Zugverbindungen aus dem Siegener Land zum Rhein infolge des Krieges sehr mangelhaft sind, und die Reisen nach Neuwied von dort deshalb große Kosten an Geld und Zeit erfordern.

Aber nicht allein in der örtlichen, sondern auch in der sachlichen Zuständigkeit sind der Schlichtungsausschuß nach § 9 und die Schlichtungsstelle nach § 13 zu unterscheiden. Der Schlichtungsausschuß nach § 9 hat nur Abkehrscheinangelegenheiten, also individuelle Arbeitsstreitigkeiten zu entscheiden, während dem Schlichtungsausschuß, wenn er gemäß § 13 als Schlichtungsstelle tätig wird, obliegt, bei Streitigkeiten über die Lohn- und sonstigen Arbeitsbedingungen eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeiterausschuß herbeizuführen. Weigert sich also ein Unternehmer, einem seiner Arbeiter, der den Wechsel seiner Arbeitsstelle beabsichtigt, den sogenannten Abkehrschein, d. i. seine schriftliche Einverständniserklärung mit dem Arbeitswechsel, zu geben, so ist für die Beschwerde hiergegen der Schlichtungsausschuß nach § 9 zuständig, und zwar für alle hilfsdienstpflichtigen Arbeiter, also für alle Arbeiter zwischen 17 und 60 Jahren. Dagegen ist der Schlichtungsausschuß als Schlichtungsstelle zuständig in allen übrigen Streitfragen über Lohn- und Arbeitsbedingungen, für alle, auch für nicht hilfsdienstpflichtige Arbeiter, sofern sie einem für den vaterländischen Hilfsdienst tätigen, d. i. kriegswichtigen Betriebe angehören, und sofern dieser unter Titel VII der Gewerbeordnung fällt. Die Schlichtungsstelle kann ferner, wie oben gesagt, nicht auf den Antrag eines einzelnen Arbeiters tätig werden, sondern die Behandlung und Entscheidung eines an sie gerichteten Antrages ist gebunden an die Bedingung, daß sich mit der strittigen Angelegenheit wenigstens der Arbeiterausschuß des betreffenden Betriebes, dem der antragstellende Arbeiter angehört, befaßt hat. Da aber in allen Betrieben, die unter Titel VII der Gewerbeordnung fallen und mindestens 50 Arbeiter beschäftigen, obligatorische Arbeiterausschüsse errichtet werden müssen, so ist die Voraussetzung für diese Bedingung wenigstens bei den Betrieben mit über 50 Arbeitern unter allen Umständen gegeben. Gleichwohl kann auch bei Anträgen von Arbeitern in Betrieben mit weniger als 50 Arbeitern der Schlichtungsausschuß als Schlichtungsstelle tätig werden. Doch entscheidet über die Annahme des Antrages der Vorsitzende nach der Bedeutung, die dem Antrag für die Allgemeinheit zuzusprechen ist.

Dieselbe Befugnis zur Anrufung der Schlichtungsstelle gemäß § 13 HDG. wie die Arbeiterausschüsse haben auch die nach § 11 Abs. 3 zu errichtenden Angestelltenausschüsse.

In allen diesen gesetzlichen Bestimmungen ist dem Verlangen und dem Bedürfnis der Landwirtschaft nach Schutz und Vertretung ihrer wirtschaftlichen Interessen in den Schlichtungsausschüssen trotz der eifrigen Fürsprache einzelner Reichstagsabgeordneten nicht Rechnung getragen worden. Allein die besonderen Verhältnisse der Landwirtschaft und der Umstand, daß in den Ausschüssen ausschließlich Vertreter der

gewerblichen Arbeiter und nur zum Teil landwirtschaftliche Arbeitgeber saßen, bewogen das Kriegsamt mit Zustimmung des Reichstagsausschusses zur Bildung landwirtschaftlicher Spruchkammern, die den Schlichtungsausschüssen in Gegenden mit vorwiegend landwirtschaftlichem Charakter angefügt wurden. Die Zusammensetzung der Spruchkammern ist der Zahl nach dieselbe wie bei den eigentlichen Schlichtungsausschüssen. Ihre Mitglieder sowie ihre Stellvertreter (bis zu 4), sind aber lediglich landwirtschaftliche Arbeiter oder Arbeitgeber. Die Ernennung erfolgt durch die Kriegsamtsstelle, die zuvor Vorschläge der Landwirtschaftskammern für die Vertreter der Arbeitgeber einzuholen hat. Als Arbeitnehmervertreter sind geeignete Vorstandsmitglieder der Land- bzw. landwirtschaftlichen Betriebskrankenkassen zu bestimmen. In denjenigen Gegenden, in denen Organisationen der Land- und Forstarbeiter (Deutscher Landarbeiterverband, Zentralverband der Land-, Forst- und Weinbergsarbeiter) stark vertreten sind, sind Vorschläge von diesen Organisationen einzuholen und dem Stärkeverhältnis der organisierten zu den unorganisierten Arbeitern entsprechend zu berücksichtigen.

Die Ernennung der unständigen Mitglieder erfolgt auch bei der Spruchkammer durch den Vorsitzenden.

Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses sowie dessen Stellvertreter ist gleichzeitig Vorsitzender bzw. stellvertretender Vorsitzender der ihm angeschlossenen Spruchkammer.

Die örtliche Zuständigkeit der Spruchkammer ist dieselbe wie die der Schlichtungsausschüsse. Dagegen erstreckt sich die sachliche und persönliche Zuständigkeit der Spruchkammern auf die Entscheidung über Erteilung von Abkehrscheinen an Land- und Forstarbeiter sowie auf die Schlichtung von Streitigkeiten von Arbeitgebern und -nehmern in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben gemäß § 13 HDG. Ueberhaupt sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, daß alles im folgenden Besprochene auch für das Einigungsverfahren der landwirtschaftlichen Spruchkammern gilt, soweit sich natürlich nicht aus der sozialen Verschiedenheit der verhandelnden Parteien Unterschiede tatsächlicher Art ergeben müssen.

Zu erwähnen bliebe noch, daß das Kriegsamt mit Rücksicht auf die viele Tausende von Arbeitern beschäftigenden Privatfirmen im besetzten Gebiete auch in den Etappen Schlichtungsausschüsse durch seine Beauftragten nach Bedarf errichten ließ. Für die Zusammensetzung und die Tätigkeit dieser Ausschüsse gelten dieselben Vorschriften, natürlich in der den Verhältnissen entsprechenden Anwendung, wie für die Ausschüsse in der Heimat.

Kapitel III.

Das paritätische Prinzip der Zusammensetzung.

§ 9.

In den Schlichtungsausschüssen treten also die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Anzahl zusammen. Diese zunächst nur numerische Parität, die rein äußerlich (ziffernmäßig) in die Erscheinung tritt, ist natürlich auch die erste Grundlage für ein möglichst unparteiisches Wirken dieser Einrichtungen. Die ziffernmäßige Gleichheit der Zusammensetzung bedingt aber noch nicht einen tatsächlichen, auf beide Parteien, Arbeitgeber und Arbeiter, gleichmäßig verteilten Anteil an dem Zustandekommen jener Entscheidungen der Schlichtungsausschüsse. Immer werden die natürlichen Verschiedenheiten dieser beiden Gesellschaftsklassen und andere zufällige Ursachen, die nicht ausgeschaltet werden können, sich auch in dem Maße des Einflusses, den die eine oder andere Partei auf die Entscheidungen des Schlichtungsausschusses gewinnen, geltend machen. Ob dabei der Einfluß der Arbeitgeber gegenüber dem der wirtschaftlich schwächeren Arbeiter heute noch stärker ist, kann hier nicht untersucht werden und wird m. E. auch nur von Fall zu Fall geprüft werden können.

Jedenfalls aber ist den Arbeitern durch die numerische Parität auch die Möglichkeit einer objektiven Parität geschaffen worden. Und damit haben die Arbeiter erreicht, um was sie lange gekämpft, die Gleichberechtigung mit den Arbeigebern bei Beratungen über das Arbeitsverhältnis.

Dieser Gedanke, daß der Arbeiter ein gleiches Recht bei Festsetzung seiner Arbeitsbedingungen habe wie der Arbeitgeber, entsprang dem allgemein anerkannten Grundsatz von der Gleichberechtigung der Menschen und war schon vor dem Kriege von der öffentlichen Meinung anerkannt. Und im Kriege sind in der Tat nur verschwindend wenige, ganz reaktionäre Stimmen dagegen laut geworden, daß dieser im Hilfsdienstgesetz einen offiziellen Ausdruck fand. Daher war es eigentlich selbstverständlich, daß die Schlichtungsausschüsse nach dem Grundsatz der Parität zusammengesetzt wurden.

Aber nicht immer war das eine Selbstverständlichkeit. Im Gegenteil, die Arbeitgeber haben sich lange und hartnäckig geweigert, das Vertretungsrecht des Arbeiters bei Verhandlungen über das Arbeitsverhältnis anzuerkennen. Ja sogar noch als die Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Arbeiters grundsätzlich bereits, wenn auch nur stillschweigend, anerkannt hatten, brachten sie das Arbeitskammergesetz 1909 dadurch zu Fall, daß sie an dem Widerstand gegen die Zulassung der Gewerkschaftssekretäre als Arbeitervertreter in die Kammer festhielten. Man erkennt daran, wie hartnäckig der Widerstand war, und mit welcher Mühe sich die Abeiterschaft ihr Mitbestimmungsrecht in paritätischen Ausschüssen, d. h. ihre Gleichberechtigung mit den

Arbeitgebern bei Festsetzung der Arbeitsbedingungen, erkämpfen mußte.

Die Ursachen hiervon deckt uns die Geschichte auf. Da aber der Grundsatz der Parität in gewerblichen Fragen eine Ausstrahlung der allgemeinen Idee von der Gleichberechtigung der Menschen ist, so muß man sich erinnern, wo diese heute selbstverständliche Idee entstanden ist, wie sie sich entwickelt, und welchen gestaltenden Einfluß sie ausgeübt hat. Hier kann jedoch nur gezeigt werden, wie dieser Gedanke der Gleichberechtigung auf sozialem und wirtschaftlichem Gebiete zum Durchbruch gekommen ist und zur sozialen und wirtschaftlichen Freiheit geführt hat. Da aber diese Freiheit wiederum nicht ohne politische Freiheit, die deren Grundlage bildet, denkbar ist und mit ihr Hand in Hand geht, so können im Folgenden auch die Zusammenhänge nicht unerwähnt bleiben, die zwischen der Entwicklung der politischen Freiheit und der der sozialen und wirtschaftlichen Gleichberechtigung bestehen. Bei den theokratischen Staaten des Mittelalters, in denen Religion und Politik unzertrennbar verknüpft sind, muß schließlich auch das religiöse Moment gestreift werden.

Vorher aber scheint es erforderlich, den Entwicklungsstand der Idee von der Gleichberechtigung der Menschen festzustellen und die Richtung, in der sie sich bewegt.

Wenn wir von diesem Gesichtspunkt aus unsere Zeit seit der französischen Revolution betrachten, dann erscheint diese Zeit als Interimsperiode zwischen zwei Zeiten mit ausgeprägten Kulturidealen und der diesen entsprechenden Zivilisation. Vor unserer Zeit war im formalistischen Zeitalter die Regel, das Althergebrachte, das System, kurz die Autorität das Maßgebende und Herrschende, was schließlich in politischer Beziehung zum extremen Absolutismus, in wirtschaftlicher Beziehung zur Gebundenheit aller Gewerbe und des Handels geführt hatte. Unsere Zeit wird eingeleitet durch die französische Revolution, die mit einem Schlage diese längst innerlich morschen Fesseln sprengte. Sie führte, zunächst wenigstens in der Theorie, das Extrem der Ungebundenheit aller Kräfte auf politischem und damit auch auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiete herbei. Bis heute herrscht immer noch grundsätzlich der Individualismus. An diesem Prinzip wird auch durch gelegentliche, einschränkende gesetzliche Bestimmungen, die zum Teil ihre Entstehung früheren Anschauungen verdanken (polizeiliche Gewerbevorschriften, Vereinsgesetz, Konzessionswesen für bestimmte Gewerbezweige usw.), nichts geändert, da diese nicht grundsätzlicher Natur sind, sondern einen Präventivcharakter haben zur Vorbeugung von Auswüchsen mannigfacher Art (Nahrungsmittelkontrolle, Gesundheitspflege, öffentliche Sittlichkeit usw.). Dieser Individualismus ist nur möglich bei Anerkennung der Gleichberechtigung aller Menschen. Die schrankenlose Herrschaft dieses Grundsatzes wird aber von der Zeit der französischen Revolution ab durch immer zahlreicher und ein-

schneidender werdende gesetzliche Bestimmungen nach und nach beschränkt. Wie notwendig diese einschränkenden Bestimmungen waren, und wie wenig geeignet der schrankenlose Individualismus war, um das wirtschaftliche Bestehen des Staates in Zeiten großer Not aufrecht zu erhalten, hat besonders der Weltkrieg gelehrt. Im Weltkrieg hat sich der schrankenlose Individualismus unzweideutig als der Freund der Menschheit erwiesen, mit dem sich in Zeiten des Ueberflusses an Produktionsmitteln und Genußgütern gut leben ließ, der aber in Zeiten der Not versagte. So hat der Weltkrieg einer Erkenntnis zu raschem Siege verholfen, den diese auch ohne ihn schließlich, wenn auch erst viel später, errungen hätte. Die eherne Notwendigkeit der Erhaltung des Lebens hat eben die Widerstände, die der Egoismus der Einzelnen sowie gewisser gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Gruppen leisteten, schneller ausgeschaltet, als es in Friedenszeiten möglich gewesen wäre. Hiermit ist dem Prinzip des schrankenlosen Individualismus, es ist wohl nicht zuviel behauptet, das Todesurteil für alle Zeiten gesprochen,[31]) indem sein System für alle Zeiten und alle Verhältnisse, besonders für die Zeiten der Not, sich nicht als ein solches erwiesen hat, unter welchem unser heutiges modernes Wirtschaftsleben seine sämtlichen materiellen und immateriellen Kräfte zur größtmöglichen Leistung heranziehen und ihnen den billigen Ertrag ihrer Arbeit gewährleisten konnte, wie dies das Autoritätsprinzip zu seiner Zeit zweifellos besser vollbracht hat. Infolgedessen hat zwar der Indvidualismus, wie oben gezeigt, das Prinzip der Autorität abgelöst, aber an seine Stelle nicht etwas Gleichwertiges zu setzen vermocht.

Dies Gleichwertige, das auch unserer Gesellschaft wieder eine einheitliche und ausgeprägte Physiognomie[32]) geben wird für lange Zeit, wird unseres Erachtens das System der Solidarität sein. In diesem System wird der Grundsatz der Freiheit zwar auch entscheidende Geltung behalten, insofern der eine neben dem anderen gleich berechtigt an den gemeinsamen Zielen zunächst der nationalen Arbeit und damit der Menschheitskultur im weiteren Sinne mitarbeitet, aber diese Freiheit wiederum eingeschränkt wird durch die Unterordnung unter die vom Gemeinschaftswillen aller gesetzten Ziele. Es würde zu weit führen, auseinanderzusetzen, daß diese Ziele in der Beherrschung der Materie bestehen, entsprechend

[31]) Denselben Gedanken drückt W. Rathenau in „Von kommenden Dingen", Berlin 1917, mit folgenden Worten aus: „Der Krieg vernichtet endgültig die Ungebundenheit der Privatwirtschaft und bereitet künftige Formen der Gemeinwirschaft vor, indem er fühlbar macht, daß Wirtschaftsangelegenheiten eines ziviliserten Staates nicht die Sache des einzelnen, sondern die Sache aller sind."

[32]) Eine solche fehlt der heutigen Zeit ganz und gar. Ich denke dabei z. B. nur an den Mangel jedes einheitlichen künstlerischen Stiles oder wenigstens an das immer tastende Streben der Kunst nach einem solchen, am auffallendsten in der Architektur.

dem einen großen Ziele menschlichen Strebens, den Menschen freier, unabhängiger und selbständiger zu machen, frei von innerer Gebundenheit, unabhängig von äußerer Gewalt und selbständig im Gebrauch seiner ganzen Kräfte für das Wohl der Gesamtheit. Je mehr wir uns diesem Ziele nähern, desto mehr werden wir bestrebt sein, die materiellen Grundlagen unseres Daseins immer mehr zu organisieren unter größtmöglichster Ersparnis von Stoff und Kraft, mit einem Wort, die der Materie innewohnenden Kräfte automatisch wirken zu lassen. Der automatische Apparat ist aber die Maschine. Die Maschine wird also immer mehr vervollkommnet werden müssen, so daß wir in diesem Sinne vom kommenden Zeitalter der Solidarität als von einem solchen der Maschine sprechen können, deren Jugendzeit wir und 3 bis 4 Generationen vor uns erlebt haben.

So steht augenblicklich die Entwicklung der Idee von der Gleichberechtigung der Menschen auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiete, und in der gezeigten Weise wird sie sich unseres Erachtens weiter bewegen.

Aber wo ist überhaupt diese Idee entstanden, d. h. wann hat sie Gestalt angenommen?

Die alte Welt hatte das Ideal der politischen Macht zur menschenmöglichen Vollendung geführt, und zwar Hellas durch die zielbewußte Leitung einzelner, überragender Persönlichkeiten, Rom durch die gewaltige Kraft des Bürgerstaates. Die Polis und der Civis Romanus waren die charakteristischen politischen Begriffe jener Zeit, die verankert waren in einem zu unerhörter technischer Vollkommenheit ausgearbeiteten Recht. Im Rahmen der politisch-rechtlich zusammengehaltenen Gesellschaft spielten sich alle geistigen Evolutionen der damaligen Menschheit ab. Durch diesen Rahmen war aber auch der Kulturfortschritt begrenzt.

Als der innerhalb dieses Rahmens mögliche Kulturfortschritt erreicht und die Expansionskraft der in ihm wirkenden Kräfte auf die größte Spannung gebracht war, ließ der unveränderliche Gegendruck diese Energien allmählich erlahmen. Mangels eines fruchtbaren Auswirkens nach außen wandten sie sich nach innen. Nun stießen oft konträr sich widerstrebende Kräfte zusammen und rangen um beherrschende Gestaltung, um schließlich die an sie geknüpften Hoffnungen an dem unveränderlichen Panzer heidnischer Weltanschauung immer wieder zu zerschellen. Da sprengte Christus die Fesseln. Er brachte der leidenden Menschheit das göttliche Licht der Erkenntnis von der moralischen Größe des Menschen, durch die sich der Einzelne seiner Individualität und der Verantwortung gegenüber der ihn umgebenden Welt und der sie ordnenden und lenkenden, transzendentalen Kraft bewußt wurde. An die Stelle der fatalistischen Philosophie der Stoa pflanzte er die grünende, hoffende Philosophie der Liebe, „der Liebe zu Gott und den Menschen". Und indem er den Menschen den Glauben gab an eine göttliche Vorsehung, vor der die Verantwortung für alles mensch-

liche Tun und Lassen und dessen unfehlbar gerechte Beurteilung gegeben ist, gab er nicht nur dem einzelnen Menschen ein Ziel seines Strebens, einen festen Punkt, um den sich die geistigen Kräfte bewegen konnten, sondern auch den nach diesem Ziel gleicher Weise strebenden Menschen gleichzeitig damit das Bewußtsein ihrer inneren Gleichheit in metaphysischer Beziehung.

Diese christliche Lehre von der Gleichberechtigung der Menschen vor Gott hat nun während des ganzen Mittelalters zunächst nach Formen für das Verhältnis der Persönlichkeit zu Gott gerungen. Wenn man freilich nicht behaupten kann, daß mit Beendigung der großen Religionskämpfe dieses Ringen einen vollkommenen Abschluß gefunden hätte, so kann man doch sagen, daß in der folgenden Zeit, die wir Neuzeit nennen, dieses Ringen um Gestaltung religiöser Vorstellungen immer mehr zurücktrat vor dem ebenso gewaltigen Kampf um Gestaltung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Beziehungen der Menschen zueinander. Es ist ja auch natürlich, daß die Menschen, nachdem sie ihr Verhältnis zu Gott, also zum Transcendentalen, einigermaßen geregelt hatten, nun daran gingen, auch ihr Verhalten untereinander zu regeln.

Und ebenso wenig wie gesagt werden kann, daß der Gedanke der Gleichberechtigung aller Menschen in religiöser Beziehung mit Abschluß der Religionskämpfe nicht mehr entwicklungsbedürftige Formen gefunden hätte, ebenso wenig kann gesagt werden, daß zu demselben Zeitpunkte erst die Versuche der Gestaltung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Beziehungen der Menschen entsprechend dem christlichen Ideal der Gleichberechtigung der Menschen eingesetzt hätten. Der Kommunismus der ersten Christen, der sein Extrem im senilen Mönchs- und Einsiedlertum des schwärzesten Mittelalters gefunden hat, die Lehnsverfassung, die Zunftordnung usw. sind Beweise dieser allerdings kümmerlichen oder gar falsch angebahnten Versuche.

Ja, wenn man ganz genau sein will, so muß man sogar sagen, daß die Antike nicht ganz ohne Kenntnis oder besser Ahnung der Idee von der Gleichberechtigung der Menschen gewesen ist. Wenn auch der Begriff des „auserwählten Volkes“ in bezug auf die religiösen Qualitäten anderer Stämme wie bei den Juden, in bezug auf die intellektuellen Qualitäten anderer Völker wie bei den Griechen, in bezug auf die politischen Qualitäten anderer Staatsverbände wie bei den Römern die Vorstellung vom Ausländer als die eines Barbaren weckte, und wenn es auch undenkbar war, daß sich die Kastenunterschiede innerhalb dieser Völker wieder jemals hätten verwischen können, so finden wir doch schon beispielsweise bei den Kynikern sowie in der Gracchischen Agrarverfassung Spuren der Vorstellung von der Gleichberechtigung der Menschen.

So hat sich die Idee der Gleichberechtigung der Menschen erst nach und nach, wenn auch spät, durchgesetzt und den neuen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Formen ihren

mehr oder weniger deutlichen Stempel aufgedrückt. Welcher Römer hätte z. B. je den Gedanken haben können, daß sein Sklave neben ihm im Zirkus Maximus hätte sitzen können? Und tatsächlich hat es noch lange gedauert, bis der Engländer seine rein materiellen, wirtschaftlichen Erwägungen der Idee der Gleichberechtigung unterordnen mußte und den letzten schwarzen Sklaven nach Amerika verfrachtete.

Die Idee der Gleichberechtigung hat aber nicht nur die körperliche Freiheit, sondern auch vor allem die geistige Freiheit zur Voraussetzung. Und es hat erst der im Humanismus und in der Reformation durchbrechenden geistigen Kräfte bedurft, um nach 1500 Jahren geistiger Sklaverei in den Schnüren der Dogmatik das Imperium Romanum sacerdotum zu brechen und die geistige Grundlage zu schaffen, damit die Idee der Gleichberechtigung zur allgemeinen Geltung gelangen konnte. Seit dieser Zeit beginnt denn auch ganz allmählich die neue Gestaltung der Gesellschaft, die zuerst in wenigen, erleuchteten Köpfen bestimmte Formen fand. Campanella und Thomas Morus sind die theoretischen Begründer dieser ersten Versuche der gesellschaftlichen Neuordnung, die sich allerdings noch in einseitigen Bahnen bewegen.

Bis dahin gab es nur Herren und Knechte, Meister und Diener, welche letztere zwar körperlich frei waren, jedoch tatsächlich in einem geistigen Hörigkeitsverhältnis zu ersteren standen. Es gab nur wenige Gelehrte und Gebildete, die große Masse war ungebildet und wäre ungebildet geblieben ohne die Einwirkung jener geistigen Kräfte und ohne die als Frucht jener großen, geistesbefreienden Bewegungen sich entwickelnde Volksschule.

Es ist deshalb auch erklärlich, daß in der damaligen Zeit Arbeiterpolitik nur vom patriarchalischen Standpunkt betrieben werden konnte. Es entsprach vollkommen dem mittelalterlichen System, daß die Arbeiter kraft Gesetzes in der ihnen zukommenden Stellung gehalten wurden, daß ihre Bewegungen von einer Stadt zur anderen überwacht wurden, daß ihre Löhne vom Friedensrichter festzusetzen waren, und daß die Weigerung, zu diesen Löhnen zu arbeiten, streng bestraft wurde. „Das Ideal der gerechten Beziehungen zwischen „Meister und Diener" schloß in sich die strenge Leitung der Arbeiter durch besondere Gesetze, die zum großen Teile im Interesse der Arbeitgeber und des Publikums erlassen waren."[33])

Unter diesen Umständen hätte es selbstverständlich keinen Zweck gehabt, die ungebildeten Arbeiter selbsttätig an der Gestaltung ihres Arbeitsverhältnisses teilnehmen zu lassen. Sie konnten und wollten es nicht einmal, da ihnen die Autorität ihrer Herren oder des manchmal sehr zu ihren

[33]) Nicholas P. Gilman: „Wege zum gewerblichen Frieden". Autorisierte Uebersetzung von Dr. Bernhard Franke, Berlin 1907, Seite 21.

Ungunsten sprechenden Gesetzes genügte, um der Entwicklung ihrer wirtschaftlichen Lage zufrieden und untätig zuschauen zu können. Die Herren, die intelligente Klasse, sorgten ja für sie mit, soweit die Wahrung ihrer eigenen Interessen, denen in wirtschaftlicher Beziehung zumeist sehr weite und ungerechte Grenzen gezogen waren, das zuließ.

Wurde damals aber dieser Zustand mangels Urteilsvermögen der Masse nicht als ungerecht empfunden, so wurde dies wie mit einem Schlage anders, als die Anwendung der Maschine das Zusammenballen größerer Arbeitermassen vornehmlich in Städten, also an Orten mit reicher Bildungsmöglichkeit, zur Folge hatte. Die Ideen der französischen Revolution von der Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit sowie die Ideen der ersten national-ökonomischen Theoretiker, das laissez faire et laissez passer und der Individualismus, bereiteten die Emanzipation der Arbeiter auf breitester Grundlage vor. Es entstanden die Arbeiterkoalitionen, in denen Gelegenheit gegeben war, sich zu bilden und mit den aktuellen gewerblichen Fragen vertraut zu machen. So bekamen die Arbeiter bald ein eigenes Urteil über ihr Arbeitsverhältnis.

Es ist natürlich, daß die auf diese Weise einseitig geförderte Erkenntnis von der damaligen ungerechten Verteilung der Rechte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Extrem in den Anschauungen und den Forderungen der Arbeiter hervorrief: den Sozialismus. Nachdem aber die langjährige Wirksamkeit unserer obligatorischen Volksschule[34]) und späterhin unserer Fortbildungsschule das Urteilsvermögen eines jeden Arbeiters so geschärft hat, daß man in dem Arbeiter von heute nicht mehr einen gänzlich ungebildeten und über seine eigenen Verhältnisse nicht im klaren befindlichen Menschen ansieht, nachdem namentlich auch durch die Gewerkschaften und andere soziale Gesellschaften und Vereine die intensivste Aufklärungsarbeit geleistet worden ist und noch geleistet wird, und nachdem endlich während des Krieges die staatsbürgerliche Einsicht der Arbeiter die Belastungsprobe ertragen hat, ist es zu verstehen, daß nicht nur von den Arbeitern selbst, sondern von der öffentlichen Meinung das Mitbestimmungsrecht des Arbeiters bei der Festsetzung seiner Lohn- und Arbeitsbedingungen als eine Selbstverständlichkeit angesehen wird.

In der Tat entspricht diese selbstverständliche Forderung der Arbeiter der Vernunft; denn nicht nur fühlt sich der aufgeklärte Arbeiter durch die Verweigerung der Anerkennung seiner Gleichberechtigung in der Verwaltung seiner ureigensten Verhältnisse zurückgesetzt, sondern es machen sich auch die Folgen davon darüber hinaus auf das gesamte Zusammen-

[34]) Friedrich Wilhelm I. erließ 1736 die principia regulativa für das Landschulwesen, die den Grundsatz der allgemeinen Schulpflicht, der bereits seit 1717 Geltung hatte, gesetzlich festlegten; Friedrich der Große ergänzte und vervollkommnete diese Bestimmungen 1763 durch das Generallandschulreglement.

leben des Volkes bemerkbar, indem die dauernde Unzufriedenheit eine dauernde Gefährdung des gewerblichen Friedens und der Produktion bedeutet. Auch die Klassengegensätze werden verschärft, sobald den Arbeitern die gleichberechtigte Teilnahme an Beratungen und Entscheidungen über Aenderungen im Arbeitsverhältnis oder über dieses betreffende Streitigkeiten verweigert wird. Dadurch ist die Idee von den „herrschenden Klassen" und der Haß des „Proletariats" gegen die „Bourgeoisie" entstanden. Dazu kommt ferner, wie Herkner sagt,[35]) „daß die Unterdrückung des heißen Sehnens der Arbeiter nach Selbstbestimmung die phantastische Vorstellung der Arbeiter über das, was sie, von dieser Unterdrückung befreit, leisten könnten, nur fördert. Die Arbeiter werden die Einsicht in die Grenzen, welche allem menschlichen Tun im allgemeinen und der sozialpolitischen Wirksamkeit im besonderen durch die Natur der Dinge nun einmal gesetzt sind, am ehesten dann bekommen, wenn man sie an der Mitarbeit beteiligt." Endlich ist zu berücksichtigen, daß es bei der verschlungenen Vielgestaltigkeit unserer heutigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ordnung auch für die sogenannte intelligente oder gebildete Klasse sehr schwer, wenn nicht unmöglich ist, die Bedürfnisse einer anderen Klasse zu verstehen und für deren Befriedigung Sorge zu tragen. Und auch wenn heute noch die Arbeiterklasse ihre eigenen Bedürfnisse selbst nicht verstehen oder sie nicht richtig zum Ausdruck bringen könnte, muß man sich doch der Ansicht Gilmans anschließen, der ein Wort Matthey Arnolds an die Spitze seines Buches über die „Wege zum gewerblichen Frieden" stellt: „Eine Klasse von Menschen mag oft selbst nicht in der Lage sein, ihre eigenen Bedürfnisse zu verstehen oder sie richtig zum Ausdruck zu bringen, aber sie hat ein größeres Interesse an der Sache, geht mit sicherer Sorgfalt daran und daher mit mehr Aussicht auf Erfolg."

Heute sind derartige Ueberlegungen so sehr in das Bewußtsein der Allgemeinheit aufgenommen worden, daß uns in der Tat die Verwirklichung des Grundprinzips des heutigen Rechtes, die Gleichwertigkeit aller Gesellschaftsklassen, nicht allein auf dem Gebiete des Rechtes selbst, sondern auf dem Gebiete der Wirtschaft und der Politik eine selbstverständliche erscheint. Erst nach und nach aber wurden, wie wir es namentlich auf wirtschaftlichem Gebiete verfolgt haben, die Schranken, die die Gesellschaftsklassen trennten, entfernt und an ihre Stelle die von der Idee der Gleichberechtigung getragene Auffassung vom Gesellschaftsleben gesetzt. Das Zerreißen der alten Ketten genügte aber noch nicht, um die Forderungen der unter ihnen seufzenden Klassen zu befriedigen. Das wirtschaftliche, rechtliche und politische Leben des Volkes mußte erst entsprechend umgestaltet werden, um einerseits zu verhindern, daß schrankenlose Freiheit zu physischem, moralischem und intellektuellem Elend der

[35]) Herkner: „Die Arbeiterfrage". 5. Aufl. Berlin 1908. Seite 52.

Massen führte, und andererseits zu bewirken, daß die Idee der Gleichberechtigung zur Teilnahme aller an den Segnungen der Zivilisation führte. Auf diesen drei Gebieten ist die Umgestaltung in vollem Fluß. Am weitesten ist sie gediehen im Recht, das schon lange den Satz: „Vor dem Gesetze ist jeder gleich!“ zur obersten Richtschnur seiner Beurteilung der Menschen in ihrem Verhältnis zueinander genommen hat. Auf dem Gebiete der Politik erleben wir augenblicklich einen sehr heftigen Kampf um eine bedeutungsvolle Neuerung im obigen Sinne, den Kampf um das gleiche Wahlrecht in Preußen. Und auf wirtschaftlichem Gebiete bedeutet neben der Gesetzesvorlage über die Arbeitskammern die Einsetzung der paritätischen Schlichtungsausschüsse des HDG. und die zum ersten Male gesetzlich anerkannte und verlangte Mitarbeit der Arbeiterorganisationen bei der Durchführung sozialer Aufgaben einen großen Fortschritt auf dem Wege zur Verwirklichung der Idee von der Gleichberechtigung der Menschen.

In diesem Sinne gewinnt denn heute auch ein Wort Brentanos erhöhte Bedeutung, daß er in seinem Buch[36]) über „das Arbeitsverhältnis gemäß dem heutigen Recht“ ausspricht. Nachdem er erklärt hat, daß die englischen Gewerkvereine die zu Recht bestehende Gleichheit von Arbeitern und Arbeitgebern beim Abschluß des Arbeitsvertrages verwirklicht und namentlich dazu beigetragen hätten, daß diese nun auch in den Schieds- und Einigungskammern von den Arbeitgebern anerkannt werde, fährt er fort: „Durch diese neuen Organisationen ist es somit auch dem nur mit Durchschnittseigenschaften ausgestatteten Arbeiter ermöglicht, statt einer bloßen Maschine oder eines bloßen Arbeitstieres ein Mensch zu sein; durch sie ist der Masse der Arbeiter die Möglichkeit verschafft, ihren häuslichen, sozialen und politischen Pflichten nachzukommen und sich Anteil an den Fortschritten der Zivilisation zu erwerben. Nun erst steht der Weg zu diesen jedem offen, der nach ihnen verlangt. Und nun erst ist jeder einzelne verantwortlich für das Maß, in dem er Anteil an den Segnungen der Zivilisation erhält.“

---

[37]) L. Brentano: „Das Arbeitsverhältnis gemäß dem heutigen Recht“. Leipzig 1877. Seite 165.

Kapitel IV.

Wesen und Bedeutung der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen.

1. Wesen der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen.

§ 10.

a) Allgemeines über Arbeitsvertrag und Tarifvertrag.

Neben der mittelbaren Bedeutung der Schlichtungsausschüsse, die ihnen als paritätische, d. h. die Gleichberechtigung der Arbeiter mit ihren Arbeitgebern zum Ausdruck bringende Stellen zukommt, ist ihre praktische, unmittelbare Bedeutung zu suchen in ihrer Stellung zu dem A und O aller Sozialpolitik, zum Arbeitsvertrag, dem Brennpunkt aller sozialpolitischen Bestrebungen. Die ganze Arbeiterschutzgesetzgebung mit Einschluß der Invaliden-, Kranken- und Unfallversicherung will letzten Endes nichts anderes als die Beeinflussung des Arbeitsvertrages in fortschreitend sozialpolitischem Sinne. Das will auch der Schlichtungsausschuß, und zwar die Schlichtungsstelle gemäß § 13 HDG. in der Richtung auf den Abschluß von Tarifverträgen.

Der Tarifvertrag ist eine Fortbildung des individuellen Arbeitsvertrages, bei der am deutlichsten die Einwirkung der modernen Auffassung über Arbeiterrecht zu erkennen ist. Um nämlich die beiderseitigen Interessen am besten zu wahren, sind sowohl die Unternehmer als auch die Arbeiter durch ihre Organisationen bestrebt, solche kollektiven Arbeitsverträge, die unter Aufhebung aller Vorzugsstellungen der einen oder anderen Partei und unter Wahrung der Gleichberechtigung der Kontrahenten zustande kommen, abzuschließen. Infolgedessen wird in den Gewerben mit einer derartigen Organisationstendenz faktisch der individuelle Arbeitsvertrag durch den die beiderseitigen Interessen besser wahrnehmenden kollektiven Arbeitsvertrag verdrängt.

Solche Kollektivverträge kommen immer durch Verhandlungen zwischen einer Mehrheit von Arbeitern, also zwischen organisierten Arbeitern und einem oder mehreren organisierten Unternehmern zustande. Eine besondere und heute fast ausschließlich gebräuchliche Form der kollektiven Arbeitsvertragsschließung ist der Tarifvertrag, bei dem die Festsetzung der Lohntarife eine Hauptrolle spielt. Zum Wesen des Tarifvertrages gehört ferner, daß seine Bestimmungen nicht nur für bestimmte, zur Zeit seines Abschlusses beschäftigte Arbeiter, sondern generelle Wirkung haben, also auch die später in Beschäftigung tretenden Arbeiter mit erfassen. Die Tarifverträge haben lokale oder regionale Geltung oder gar Geltung für ein ganzes Gewerbe.

Nach dem Umfange zu urteilen, den diese Form des kollektiven Arbeitsvertrages gefunden hat, deren Entwicklung durch den Krieg nicht mehr als alle kulturellen Fortschritte

gehemmt worden ist, hat der Tarifvertrag schon lange vor dem Kriege seine Existenzberechtigung erwiesen. Man muß sogar annehmen, daß die Schaffung eines Tarifvertragsrechtes nach dem Kriege die wichtigste Aufgabe unserer sozialpolitischen Gesetzgebung sein wird neben der Sorge für die Kriegsbeschädigten und für die Erhaltung des Mittelstandes. Die gesetzliche Regelung des Tarifarbeitsvertrages wird der Schluß einer langen Entwicklungsreihe sein, die sich zwar mühselig und langsam, aber stetig und unverwandt dem Ziele zu bewegt hat.

Der Gedanke des kollektiven Arbeitsvertrages hat einen natürlichen Ursprung. Man konnte im Laufe der Jahrhunderte, angefangen mit den Zunftbestimmungen und Handwerksordnungen bis zur unmittelbaren Stellung des Arbeiters unter die Autorität des Gesetzes im 18. Jahrhundert, das Problem des Arbeitsvertrages von einer Seite anfassen, von der man wollte, immer gingen diese Versuche dem Uebel nicht an die Wurzel, sondern schlugen nur Hydra-Köpfe ab. Das Uebel selbst wurde nicht erkannt, nämlich die gänzlich unfreie und abhängige Stellung des Arbeitsverkäufers dem Arbeitskäufer gegenüber beim Abschluß des Arbeitsvertrages. Wenn auch die staatliche Gesetzgebung, die sich aus diesem Zustande für den Arbeiter ergebenden Folgen zu mildern suchte, ja man möchte fast sagen, gerade weil sie das tun wollte, so machte sie doch auf die Dauer die Lage des Arbeiters noch unerträglicher und brachte sogar mitunter seinem wirtschaftlichen Gegner, der wegen seiner wirtschaftlichen Souveränität beim Abschluß des Arbeitsvertrages keines Schutzes bedurfte, große Vorteile: die Gesetze wurden mit egoistischer Engherzigkeit gehandhabt und veralteten schnell. Deshalb wurden sie bald drückend empfunden und ihre Beseitigung dringend gewünscht, vor allem von den Vertretern des ökonomischen Individualismus. Die Idee der individuellen, insbesondere auch der wirtschaftlichen Freiheit wurde sehr bald öffentliche Meinung, der Schutz des Gesetzes abgeschafft, und der Arbeitsvertrag ohne Schutz den zum Teil grausamen und unerbittlichen Gesetzen der wirtschaftlichen Freiheit überlassen. Die natürlichen Bedingungen der Wirtschaft, so sagte man, würden sich bei der Ware Arbeit genau wie bei allen anderen Waren auswirken und das natürliche Gleichgewicht der wirtschaftlichen Kräfte herstellen. „Allein die sich selbst überlassene Natur zeigte den Leidenden sofort das richtige Mittel zur Heilung des Uebels selbst“[37]): Den kollektiven Arbeitsvertrag. Ueberall entstanden da, wo die schützende Hand des Gesetzes nicht mehr über den Arbeitern schwebte, Koalitionen, die das Recht des einzelnen beim Abschluß des Arbeitsvertrages gegenüber dem Arbeitgeber durch korporatives Vorgehen aller in ihnen vereinten Interessenten wahrnahmen. Wo sie das nicht in ausreichendem Maße unmittelbar konnten,

[37]) L. Brentano: „Das Arbeitsverhältnis gemäß dem heutigen Recht“. Leipzig 1877. Seite 214.

zwangen sie durch große Bewegungen die Regierung wenigstens wieder zu Gesetzen, die die ungleiche Stellung des Arbeitskäufers und -verkäufers zugunsten des letzteren ausgleichen sollten.

So ist es auch heute noch, wenn auch diese großen Bewegungen, wie Streiks, wie oben dargelegt, immer mehr ab- und der Abschluß der Tarifverträge immer zugenommen haben. Doch ist es heute weniger Aufgabe der Gesetzgebung, die von der privaten Initiative gelassenen Lücken in der Erfassung des modernen Arbeitsrechts auszufüllen, als das Tarifrecht selbst in Rechtssätze zu bringen. Die vereinzelten gesetzlichen Bestimmungen beschränken sich heute nur noch auf verhältnismäßig wenige Dinge, und zwar auf solche, die der Tarifvertrag mangels einer gesetzlichen Grundlage nicht zu erfassen vermag. Im Anfang der Entwicklung war dies Verhältnis dagegen umgekehrt. Erst nach und nach wurden mit dem Fortschreiten der sozialpolitischen Erkenntnis von dem immer mehr sich ausbreitenden und ausgestaltenden Tarifgedanken auch immer mehr Fragen, die der Arbeitsvertrag aufwirft, gelöst.

So wurden namentlich früher die Löhne gesetzlich festgelegt (Maximal- und Minimallöhne), während sie heute durch die den Tarif abschließenden Parteien geregelt werden. Die Regelung der Einkommensverhältnisse des Arbeiters ist seit dem wirtschaftlichen Liberalismus gänzlich den gesetzlichen Maßnahmen entzogen worden und später auf die Tarifbestimmungen übergegangen, ebenfalls die Begrenzung der Arbeitszeit. Wenn auch das Gesetz eine bestimmte Grenze der Arbeitszeit vorschreibt (siehe GO.), so sind doch diese gesetzlichen Anordnungen zum Teil bereits längst überholt durch Abmachungen der Tarifgemeinschaften und durch deren Einfluß auf den Abschluß von Arbeitsverträgen im allgemeinen. Außerdem sind noch durch das Gesetz weniger wesentliche Punkte des Arbeitsvertrages geregelt, die heute noch ihre Geltung haben, z. B. die Lehrlingsfrage, die Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen. Der Arbeitswechsel unterlag vor dem Kriege keiner gesetzlichen Ordnung. Die in dieser Beziehung bestehenden tariflichen Bestimmungen reichten aber für die unter dem Druck der Kriegszeit stehende Notwendigkeit der Einschränkung der Freizügigkeit auch nicht aus. Das Gesetz mußte wieder aushelfen: das Abkehrscheinverfahren, das vorher schon eben den von jenen Bestimmungen erwarteten Erfolg gezeitigt hatte, wurde gesetzlich eingeführt, auch für diejenigen, die nicht bereits durch Tarifabmachungen gebunden waren, um so die unumgängliche Beschränkung der Freizügigkeit allgemein zu gewährleisten. Deshalb ist die Aufgabe der Schlichtungsausschüsse, Entscheidungen in Abkehrscheinangelegenheiten nach § 9 HDG. zu treffen, eine den individuellen Arbeitsvertrag regelnde und die tariflichen Bestimmungen ergänzende Tätigkeit, während der Schlichtungsausschuß als Schlichtungsstelle nach § 13

HDG. nur das Gebiet der kollektiven Vertragsschließung zum Gegenstande seiner Tätigkeit macht

Damit soll nicht etwa gesagt sein, daß die Schlichtungsstelle nur die Aufgabe habe, Streitigkeiten aus bestehenden Tarifverträgen zu schlichten oder die Abschließung neuer Tarifverträge zu betreiben, sondern sie kann auch sehr wohl im Einzelfalle über irgend einen bestimmten Punkt des Arbeitsvertrages einen Schiedsspruch, etwa nur über die Auszahlung einer „Auslösung“[38]) oder Kriegszulage, abgeben. Es kommt nur darauf an, daß dieser Schiedsspruch für eine Mehrheit von Arbeitern Geltung hat, während die Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach § 9 HDG. immer nur einen konkreten Einzelfall betreffen.

Gleichwohl besteht natürlich der Wunsch, daß die Schlichtungsstelle gelegentlich der Verhandlung über die von einer Seite gewünschte Regelung von Bestandteilen des Arbeitsvertrages die zwar nicht beanstandeten aber auch noch nicht festgelegten Punkte des Arbeitsvertrages in ihren Schiedsspruch mit hineinziehen soll, also auf den Abschluß eines möglichst umfassenden und erschöpfenden Tarifvertrages drängen soll. Auch muß es das Bestreben der Schlichtungsstelle sein, über den Rahmen der antragstellenden Personen hinaus möglichst auf alle den nämlichen Verhältnissen beim Abschluß des Arbeitsvertrages unterliegenden Berufsangehörige die Geltung ihres Schiedsspruches auszudehnen, soweit ihre lokale Beschränkung das zuläßt.

§ 11.

b) Die soziale und rechtliche Natur der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen.

Der Schlichtungsausschuß und die Schlichtungsstelle haben ihren Namen von ihrer sozialen Natur; allerdings haben beide auch eine rechtliche Natur, die beim Schlichtungsausschuß gemäß § 9 HDG. ausgeprägter ist als bei der Schlichtungsstelle. Die soziale Natur besteht beim Schlichtungsausschuß gemäß § 9 HDG. im Schlichten von Streitigkeiten über Erteilung des Abkehrscheins, bei der Schlichtungsstelle gemäß § 13 HDG. in der Verhütung und Beilegung von Lohn- und sonstigen Arbeitsstreitigkeiten.

[38]) Unter Auslösung versteht man im Kriege eine durch Zusatzvertrag gewährte Erhöhung des Tariflohnes, die einen Ausgleich für die verteuerten Lebensverhältnisse bezweckt. Beim Abschluß des Tarifvertrages lagen in der Regel andere, und zwar normale Lebensverhältnisse der Lohnfestsetzung zugrunde, so daß ein Festhalten an diesen Lohntarifen bei den im Kriege gänzlich veränderten Lebensbedingungen dem Arbeiter billigerweise nicht zugemutet werden kann. Das wesentlichste der Auflösung ist daher auch, daß sie bei Rückkehr normaler Verhältnisse aufgehoben werden kann, was dann im Sinne des Tarifvertrages keine Reduzierung der Tariflöhne bedeutet.

Der Staat als bedeutendster Träger der Gesellschaftsordnung will durch den Schlichtungsausschuß und die Schlichtungsstelle die beiden Gesellschaftsklassen, Arbeitgeber und Arbeiter, beeinflussen unter Wahrung des Gesamtinteresses gegenüber der persönlichen Betätigung einzelner und der zu gesellschaftlichen Gruppen Verbundenen, und zwar da, wo die Gegensätze dieser beiden Klassen aufeinanderstoßen, im Arbeitsvertrag. Der Schlichtungsausschuß und die Schlichtungsstelle sollen dazu dienen, die aus diesem Gegensatz erwachsenden Streitigkeiten zu verhüten und beizulegen.

Im Kriege aber sind Arbeitsstreitigkeiten in besonders hohem Maße schädlich, da sie die für eine glückliche Kriegführung notwendige Stabilität der Produktion stören. Dieselbe Wirkung hat auch der häufige Arbeitswechsel, weil durch ihn die Arbeitskraft zunächst schon während der Zeit des Wechsels brach gelegt wird, ferner weil der abgewanderte Arbeiter sich an der neuen Stelle erst einarbeiten und ein anderer Arbeiter an seiner alten Stelle erst angelernt werden muß. Das letztere ist besonders beim Arbeitswechsel von Facharbeitern in Betracht zu ziehen. Dadurch geht Arbeitskraft und Arbeitszeit verloren und das bedeutet bei überhandnehmendem Arbeitswechsel einen empfindlichen Schaden für die Kriegswirtschaft. Am schädlichsten aber wirkt der Arbeitswechsel in Zeiten großen Arbeitermangels wie im Kriege deshalb, weil er eine Ansammlung von Arbeitskräften an der Stelle mit den höchsten Löhnen bewirkt und infolgedessen andere für die Kriegsindustrie ebenso wichtige Betriebe zwingt, bei der Unzulänglichkeit anderer Mittel zur Beschaffung von Arbeitskräften ihre Löhne noch höher zu gestalten. Deshalb hat das HDG. in engem Anschluß an die grundsätzliche Bestimmung, daß alle Deutschen zwischen dem 17. und 60. Lebensjahre zwangsweise zu einer kriegswichtigen Beschäftigung herangezogen werden können, angeordnet: erstens, daß ein Arbeiter nur mit Abkehrschein, d. i. der Einwilligung des alten Arbeitgebers, von dem neuen Unternehmer beschäftigt werden darf, und zweitens, daß größere Arbeitsstreitigkeiten, die zu Arbeitsniederlegungen führen könnten oder bereits geführt haben, vor einem paritätischen Ausschuß beigelegt werden können. Alle Streitigkeiten, die sich aus dem ersten Fall, also aus der Verweigerung des Abkehrscheines ergeben, unterliegen der Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses gemäß § 9 HDG. Im zweiten Falle, also bei Arbeitsstreitigkeiten allgemeiner Art, kann derselbe Schlichtungsausschuß als Schlichtungsstelle, d. h. als Einigungsamt angerufen werden gemäß § 13 HDG.

Eine dritte, weniger wichtige — da nur im Kriege bedeutungsvolle — Aufgabe der Schlichtungsausschüsse ist die Abgabe von Gutachten, und zwar in zwei Fällen. Wenn ein hilfsdienstpflichtiger Arbeiter seine Arbeitsstelle verlassen will und ihm der Abkehrschein verweigert wird, er aber keine Beschwerde gemäß § 9 HDG. erhebt, so kann er trotzdem vom Schlichtungsausschuß eine schriftliche Auskunft darüber

verlangen, ob der Betrieb seines bisherigen Arbeitgebers oder der Organisation, bei welcher er bisher beschäftigt war, ein kriegswichtiger Betrieb gemäß § 2 HDG. ist.[39]) Die Auskunft wird aber nicht auf Grund eines Beschlusses des Ausschusses erteilt, sondern der Vorsitzende erteilt sie unmittelbar. Wenn der alte Betrieb ein kriegswichtiger ist, darf der Arbeiter ohne Abkehrschein nicht wechseln; ist der Betrieb aber nicht kriegswichtig, so darf jeder Arbeitgeber den Arbeiter ohne Abkehrschein einstellen ,falls er die besagte Bescheinigung des Ausschusses beibringt.[40]) Diese Bestimmung bedeutet also eine Erleichterung des Arbeitswechsels, da der Gesetzgeber kein Interesse an dem Schutz von kriegsunwichtigen Betrieben haben kann. Sie liegt mithin durchaus im Sinne des Kriegsgesetzes über den vaterländischen Hilfsdienst.

Im zweiten Falle hat sich der Schlichtungsausschuß auf Ersuchen der Militärbehörden gutachtlich zu äußern über die Gründe, die zum Arbeitswechsel eines „Reklamierten" geführt haben, und zwar auch dann, wenn der Abkehrschein erteilt worden ist. Der reklamierte Wehrpflichtige fällt, solange er vom Heeresdienst zurückgestellt ist, unter das Hilfsdienstgesetz. Seine Zurückstellung ist erfolgt aus Gründen wirtschaftlicher Notwendigkeit. Fallen diese Gründe fort, oder überwiegt das militärische Interesse an seiner Wiedereinziehung, so kann naturgemäß seine Reklamation wieder aufgehoben werden. Darüber entscheidet aber lediglich die Militärbehörde. Um aber bei Arbeitsstreitigkeiten „der Reklamierten" mit ihren Arbeitgebern auch diesen Arbeitern den Schutz des Schlichtungsausschusses zuteil werden zu lassen, um also insbesondere zu vermeiden, daß die Arbeitgeber die Lage der „Reklamierten" nach ihren privaten Wünschen ausnutzen, ist der Schlichtungsausschuß durch kriegsministerielle Erlasse vom 2. und 12. Februar 1917 als unparteiische Zwischeninstanz eingeschoben worden. Der Schlichtungsausschuß hat aber in diesem Falle nur zu prüfen, ob die Voraussetzungen, die seinerzeit zur Zurückstellung geführt haben, noch gegeben sind oder nicht, also nur wirtschaftliche Notwendigkeiten, während über die Frage, ob reklamierte Wehrpflichtige aus Ersatzrücksichten oder, weil sie in der Heimat entbehrlich sind, wieder eingezogen werden sollen, lediglich die Militärbehörde selbst zu entscheiden hat. Wird der Schlichtungsausschuß von dem „Reklamierten" selbst angerufen, so bieten die Ausschußverhandlungen bereits die erforderlichen

[39]) § 2 Absatz 1 des Hilfsdienstgesetzes lautet: „Als im vaterländischen Hilfsdienst tätig gelten alle Personen, die bei Behörden, behördlichen Einrichtungen, in der Kriegsindustrie, in der Land- und Forstwirtschaft, in der Krankenpflege, in kriegswirtschaftlichen Organisationen jeglicher Art oder in sonstigen Berufen oder Betrieben, die für Zwecke der Kriegführung oder der Volksversorgung mittelbare oder unmittelbare Bedeutung haben, beschäftigt sind, soweit die Zahl dieser Personen das Bedürfnis nicht übersteigt."

[40]) Bekanntmachung des Bundesrats vom 30. Januar 1917 § 2 (RGBl. Seite 85).

Unterlagen für die Entscheidung der Militärbehörde. Ist dies nicht der Fall, so hat der Schlichtungsausschuß gemäß § 35 der Verfahrensanweisung des Kriegsamtes vom 30. Januar 1917 (R.-G.-Bl. Seite 87) „auf Verlangen der Militärbehörde auch in den Fällen, die nicht bereits auf Grund des § 9 Abs. 2 des Gesetzes vor den Ausschuß gebracht sind, festzustellen, welche Gründe zu der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses geführt haben" und kann dabei vorschlagen, den Wehrpflichtigen einem anderen Betriebe zu überweisen.

Im Bereich des stellv. 8. A.-K., also im größten Teile des Rheinlandes, ist auf dem Verordnungswege der gesetzliche Aufgabenkreis des Schlichtungsausschusses erweitert worden. Ursprünglich fielen unter das Hilfsdienstgesetz nur Deutsche. Später wurde noch durch Bekanntmachung des Bundesrats vom 4. April 1917 das Hilfsdienstgesetz auf die Angehörigen der österreichisch-ungarischen Monarchie ausgedehnt. Für die zahlreichen ausländischen Arbeiter[41]) hatten dagegen die sozialpolitischen Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes keine Bedeutung. Ueber deren Arbeitsstreitigkeiten entscheiden während des Krieges in der Regel die unteren Verwaltungsbehörden, die an die endgültige Entscheidung des stellvertretenden Generalkommandos auf Beschwerde hin gebunden sind. Zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten russisch-polnischer Arbeiter sind aber auch die Organe des Hilfsdienstgesetzes von verschiedenen Militärbefehlshabern herangezogen worden. So haben beispielsweise der kommandierende General des stellv. 8. A.-K., der Gouverneur der Festung Köln und der Kommandant der Festung Koblenz-Ehrenbreitstein über die Behandlung russisch-polnischer Arbeiter am 15. November 1917 bestimmt, daß „bei Streitigkeiten über den beabsichtigten Wechsel der Arbeitsstelle als Schiedsstellen wirken sollen die nach § 9 und § 13 des Gesetzes über den vaterländischen Hilfsdienst gebildeten Schlichtungsausschüsse, falls Arbeitgeber und Arbeitnehmer deren Schiedsspruch beantragen. In solchen Fällen sind zu den Schlichtungsausschüssen als unständige Mitglieder polnisch sprechende Personen, möglichst Leute in geachteter Lebensstellung, die auch als Dolmetscher dienen können, heranzuziehen. Wird der Antrag nur von einer Seite gestellt, so kann in einfacheren Fällen der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses allein auf schriftlichem Wege eine Entscheidung treffen. Hält der Vorsitzende eine mündliche Verhandlung für erforderlich, so ist diese anzuberaumen; beide Parteien sind zu laden. Erscheint die

[41]) Allein im Bereich der Kriegsamtsstelle Koblenz, also in den Regierungsbezirken Aachen, Köln, Koblenz, Trier und Düsseldorf, waren nach der von der Kriegsamtsstelle Koblenz geführten Statistik am 15. August 1918 noch 12 653 ausländische freie Arbeiter beschäftigt, davon im ganzen nur 684 Oesterreicher, für die ja auch das Hilfsdienstgesetz Geltung bekommen hat, und 71 staatenlose. Die Zahl der ausländischen freien Arbeiter hat gegen das Jahr 1916/17 abgenommen, da Mitte 1917 viele belgische Arbeiter auf kaiserlichen Befehl wieder in die Heimat zurückkehrten.

andere Partei nicht, so entscheidet bei landwirtschaftlichen Arbeitern das Kriegswirtschaftsamt, bei industriellen Arbeitern die Kriegsamtsstelle. Die Akten sind vom Schlichtungsausschuss dorthin abzugeben. In allen Fällen ist die Entscheidung unter billiger Abmessung der berechtigten Wünsche des Arbeitgebers und Arbeitnehmers zu treffen. Wo die Umstände es angezeigt erscheinen lassen, kann auf eine entsprechende Verbesserung der Arbeitsbedingungen hingewirkt werden." Eine wesentliche Abweichung von den Bestimmungen des Hilfsdienstgesetzes ist hierbei nur die Anordnung, daß der Schlichtungsausschuß einen Schiedsspruch nur dann fällen kann, wenn beide Parteien ihn beantragen, bzw. wenn beide Parteien bei der Verhandlung anwesend sind. Für den Fall, daß nur eine Partei den Antrag stellt, hat das stellvertretende Generalkommando des 8. A.-K. der Einfachheit und Zweckmäßigkeit halber dem Vorsitzenden die Befugnis erteilt, einfachere Fälle auf schriftlichem Wege selbst zu entscheiden. Bei schwierigen Fällen, in denen also eine mündliche Verhandlung notwendig erscheint, überläßt das stellv. Generalkommando dem Ausschuß die Entscheidung über den beabsichtigten Arbeitswechsel. Erscheint aber eine Partei zu den angesetzten Terminen nicht, so kann der Schlichtungsausschuß in diesem Falle im Gegensatz zu der Bestimmung des § 13 Abs. 1 Satz 2 HDG. keine Entscheidung treffen, sondern er hat die Entscheidung der Kriegsamtsstelle bzw. dem Kriegswirtschaftsamt zu überlassen.

Das Haupterfordernis der Schlichtungsstelle wie eines jeden Einigungsamtes ist aber die Verhandlung vor einem Dritten, Unbeteiligten, der eine gewisse Autorität besitzen muß. Der soziale Charakter des Verhandelns der beiden streitenden Parteien des Arbeitsvertrages ist kein anderer als der des Handelns überhaupt. Wie bei jedem Handel spielen auch hier Vernunft und Billigkeit sowie überlegene Intelligenz und Kenntnis des Verhandlungsgegenstandes eine wesentliche Rolle. Aber nur ein von Vernunft und Billigkeit getragener Vertrag kann von Dauer sein, während ein Vertrag, der auf Grund überlegener Machtstellung einer Partei geschlossen wird, nur einen zeitweiligen Waffenstillstand bedeutet, der dann gekündigt wird, wenn sich die ungünstige Lage der unterlegenen Partei gebessert hat. Dann ist der Streit wieder da, und niemand wird mehr darunter zu leiden haben, als die Partei, die vorher Vernunft und Billigkeit außer acht gelassen hat.

Auf beiden Seiten, sowohl auf Seiten der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer, ist hiergegen viel gesündigt worden und wird noch fortgesetzt verstoßen. Früher, als die Gewerkschaften noch nicht ihre heutige Machtstellung erreicht hatten, waren es die Arbeitgeber, die durch ihr starrköpfiges Verhalten einen dauerhaften Erfolg der Verhandlungen verhinderten. Dadurch nicht zum wenigsten sind die Gewerkschaften immer wieder zu neuer Anstrengung, Macht zu erlangen, angespornt worden, so daß heute im Kriege die Rollen beinahe

vertauscht sind. Heute haben die Gewerkschaften die Macht auf ihrer Seite. Ihrem Wink gehorchen zirka 1¾ Millionen Arbeiter, die das notwendige Rüstzeug für unsere Vaterlandsverteidigung schmieden.[42]) Trotzdem haben die Gewerkschaftsführer in nicht hoch genug anzuerkennender Weise während des Krieges niemals die weise Mäßigung bei ihren Forderungen trotz ihrer überlegenen Machtstellung vermissen lassen. Nur vereinzelt ist, besonders manchen kleinen Führern der gewerblichen Demokratie, „der Wein des Unionismus", wie Nicholas Gilman sagt, „in den Kopf gestiegen", insofern es nach ihnen für die an den Arbeitgeber zu richtenden Forderungen keine Grenzen zu geben scheint. Diese bedenken nicht, daß eine Vereinbarung, ein Vertrag, nicht bedeutet die Unterwerfung des einen unter den anderen, das Diktieren des Ueberlegenen gegenüber dem Schwächeren, sondern daß die gewerbliche Vereinbarung auf der Vernunft und der Billigkeit, d. h. auf der Gerechtigkeit beruhen muß, und daß nicht eher ein Vertrag, der einen dauerhaften Frieden verbürgen soll, zustande kommt, als bis der Grundsatz des suum cuique den Verhandlungswillen beider Parteien beherrscht.

Dieser Versönlichkeitswille wird im gesetzlichen Einigungsverfahren garantiert durch den unparteiischen Vorsitzenden. Seine Autorität wird beim Schlichtungsausschuß und der Schlichtungsstelle noch gehoben durch die militärische Autorität, die hinter ihm steht. Der Vorsitzende des Ausschusses ist nämlich nach § 9 HDG. ein Beauftragter des Kriegsamtes, der höchsten militärischen Behörde, der die Bearbeitung der wirtschaftlichen Fragen der Kriegführung obliegt, und deren Errichtung nicht zum wenigsten auf die Initiative der das Vertrauen des Volkes in außerordentlichem Maße genießenden obersten Heeresleitung zurückzuführen ist. Schon vorher hatten sich die militärischen Kommandostellen in der Heimat von Anfang an durch ihre entschlossene, sachliche und unparteiische Stellungnahme in gewerblichen Fragen

[42]) Nach der Mitteilung der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands ist der Mitgliederbestand der freien Gewerkschaften von ihrem tiefsten Stand Ende 1916 mit 949 633 bis zum 30. September 1917 wieder auf 1 201 770 gestiegen, so daß, da die Mitgliederzunahme angehalten hat, am Jahresschluß 1917 mit einem Bestande von 1¼ Million Mitglieder gerechnet werden kann. (Vergl. Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands vom 11. Mai 1918, Nr. 19.) Nach der neuesten Statistik der Generalkommission betrug tatsächlich die Mitgliederzahl der freien Gewerkschaften Ende 1917: 1 264 714 (330 146 weibliche) und am 1. Juli 1918 bereits insgesamt: 1 369 799 (362 617 weibliche). Vergl. Statistische Beilage zum Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerschaften Deutschlands. Nr. 42. 28. Jahrgang vom 19. Oktober 1918. Die christlichen Gewerkschaften sind am 1. Juli 1918 ungefähr 300 000 zahlende Mitglieder stark gewesen, abzüglich der 150 000 im Felde stehenden Mitglieder. („Der deutsche Metallarbeiterverband" vom 12. Oktober 1918 Nr. 41.) Dazu kommen noch die Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften mit ungefähr 100 000 Mitgliedern.

eine solche Beliebtheit und ein solches Zutrauen erworben, daß das Vertrauen zum Kriegsamt als der Zentrale der militärischen Stellen in diesen Fragen nicht verwunderlich sein kann.

Aber nicht allein hierdurch, sondern auch durch die Besetzung der Aemter im neu geschaffenen Kriegsamt, vor allem durch die Persönlichkeit des ersten Chefs des Kriegsamtes, Generalleutnant Gröner, dessen Verdienste als Chef des Feldeisenbahnwesens zurzeit der Mobilmachung und auch später rückhaltlose Anerkennung gefunden hatten, wurde das Vertrauen und die Hoffnungen des Volkes sehr gesteigert, was in den Reichstagsverhandlungen und in Zuschriften aus dem Volke mitunter spontan zum Ausdruck kam. Die festeste Stütze aber für die Autorität des Kriegsamtes und damit für alle von ihm zur Durchführung des Hilfsdienstgesetzes eingerichteten Instanzen war der Umstand, daß der Volksvertretung in einem besonderen Reichstagsausschuß von 15 Mitgliedern das Recht eingeräumt wurde, durch „Kenntnisnahme, Mitberatung, Zustimmung oder Ablehnung" (Helfferich) bei der Arbeit des Kriegsamtes eingreifend mitzuwirken.[43])

Durch die Schaffung der Schlichtungsausschüsse sollten die bestehenden, gewerblichen Einigungseinrichtungen natürlich nicht ausgeschaltet werden. Im Gegenteil, es kann nach der Fassung des § 13 HDG. nicht zweifelhaft sein, daß es den streitenden Parteien durchaus frei steht, eine der sonstigen gesetzlichen Einigungsstellen (Gewerbegericht, Berggewerbegericht, Einigungsamt einer Innung oder Kaufmannsgericht) anzurufen.[44]) Haben aber einmal die Parteien gemeinsam — denn das Einverständnis beider Streitteile ist die gesetzliche Bedingung dafür — eines der sonstigen gesetzlichen Einigungsämter angerufen, so ist damit der Weg zur Schlichtungsstelle verschlossen; denn die Autorität der übrigen gesetzlichen Schiedsstellen soll nicht geschwächt werden, was offenbar dann eintreten würde, wenn der Schlichtungsstelle die Einigung im Gegensatz zu jenen gelingen würde. Das Hilfsdienstgesetz will nur zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten auch seinerseits eines seiner Organe zur Verfügung stellen, umsomehr als dieses Organ, die Schlichtungsstelle, während der Kriegszeit besonders dazu geeignet ist, nicht allein wegen seiner Zusammensetzung, sondern auch hauptsächlich wegen der gesetzlichen Bestimmung, daß die Schlichtungsstelle von jeder der streitenden Parteien, und zwar einseitig von jeder Partei, auch wenn es die andere nicht will, angerufen und zur Tätigkeit veranlaßt werden kann. Das Hilfsdienstgesetz bietet also im Interesse des sozialen Friedens in dem Augenblick, wo die Verhandlungen über Arbeitsstreitigkeiten bei den unteren Organen, nämlich den Arbeiterausschüssen, ergebnis-

[43]) Vergl. § 19 HDG. Abs. 1—3.

[44]) Siehe Eugen Schiffer und Dr. Johannes Junck, Der vaterländische Hilfsdienst. Erläuterungen und Materialien zum Gesetze über den vaterländischen Hilfsdienst. Berlin 1917. Seite 62.

los abzubrechen drohen, den Schlichtungsausschuß als Mittel zu einem letzten Einigungsversuch an.

In dieser Hinsicht soll also durchaus kein Zwang ausgeübt werden. Im Gegenteil, das Gesetz will nur „ergänzend und nachhelfend da eingreifen, wo die rasche, freie Selbstverständigung der Parteien und ihrer Vertrauensinstanzen versagen sollten.“[45]) Infolgedessen liegt es auch nicht in der Absicht des Gesetzgebers, die bestehenden tariflichen Abmachungen und ebenso wenig die in ihnen vorgesehenen Schlichtungsstellen zu übergehen. Eine ausdrückliche Bestimmung im Gesetz des Inhalts, daß von der Schlichtungsstelle des Hilfsdienstgesetzes nicht nur auf bestehende Tarifverträge Rücksicht genommen, sondern sogar auf den Abschluß neuer Verträge hingewirkt werden solle, wurde für überflüssig gehalten, da dies als eine selbstverständliche Aufgabe des Gesetzes angesehen wurde. Doch wurde dieser Gedanke notbehelfsweise in einer Resolution zum Gesetz vom Reichstag niedergelegt.

Was die rechtliche Natur der Schlichtungsausschüsse angeht, so kann sie im Rahmen der vorliegenden Arbeit nur in ihren äußeren Erscheinungsformen und im Wege der Vergleichung mit den übrigen Schlichtungseinrichtungen öffentlich-rechtlichen oder privat-rechtlichen Charakters behandelt werden.[46]) Vor allem aber kann hier die Frage nicht entschieden werden, ob der Schwerpunkt der Entscheidungen des Schlichtungsausschusses, sowohl der nach § 9 als auch der nach § 13 HDG. ergehenden, mehr auf öffentlich-rechtlichem oder privatrechtlichen Gebiete liegt, ob mehr die Erwägung Helfferichs, des Regierungsvertreters, nämlich die Wahrung des öffentlichen Interesses, oder aber die Forderung der Arbeitervertreter, nämlich die Notwendigkeit des Rechtsschutzes für den in seinen privatrechtlichen Forderungen beschränkten Arbeiter dem rechtlichen Charakter der Schlichtungsausschüsse das Gepräge gibt. Unseres Erachtens decken sich die beiden Standpunkte derart, daß von einer ausgesprochenen Charakterisierung der Schlichtungsausschüsse durch den einen oder anderen nicht gesprochen werden kann.

Nach dem geltenden deutschen Recht gibt es kein öffentliches Zwangsschiedsverfahren. Wenn auch das Hilfsdienstgesetz bestimmt, daß kein Arbeiter ohne Abkehrschein von einem anderen Arbeitgeber angenommen werden darf, und daß bei Verweigerung des Abkehrscheins durch den Arbeitgeber nur der Schlichtungsausschuß gemäß § 9 den erforderlichen Abkehrschein ausstellen kann, und wenn auch die Schlichtungsstelle gemäß § 13 auch dann einen Schiedsspruch abzugeben hat, wenn ihre Anrufung nur von einer der streitenden Parteien erfolgt, so bildet der Schlichtungsausschuß bzw.

[45]) Ebenda Seite 66.

[46]) Namentlich wird durch gelegentliche Hinweise im Text die Parallele der Schlichtungsstelle mit dem gewerblichen Einigungsamt und den Tarifämtern gezogen werden.

die Schlichtungsstelle doch keine Ausnahme von dem in Deutschland geltenden System des freiwilligen Einigungsverfahrens. Denn im ersten Falle, im Falle der Verweigerung des Abkehrscheins, kann der Arbeiter die Anrufung des Schlichtungsausschusses dadurch umgehen, daß er 14 Tage ohne Arbeit bleibt, da er nach 14tägigem Feiern keines Abkehrscheins mehr bedarf. Und im zweiten Falle, also da, wo nach § 13 die Schlichtungsstelle nur einseitig angerufen worden ist, besteht kein unmittelbarer gesetzlicher Zwang zur Unterwerfung der anderen Partei unter den Schiedsspruch.

Der Schlichtungsausschuß als Schlichtungsstelle ist ein gesetzlich angeordnetes Einigungsamt zum Unterschied von den gesetzlich zugelassenen Aemtern, wie den Innungsschiedsstellen. Er ist weiter eine staatliche Behörde zum Unterschiede von den privaten Einigungseinrichtungen, wie den Tarifämtern oder, wie man die privaten Schlichtungskommissionen sonst noch bezeichnet, den Tarifausschüssen, Tarifkommissionen, Tarifüberwachungskommissionen.[47]) Denn der Vorsitzende und die stellvertretenden Vorsitzenden werden vom Kriegsamt und die Mitglieder von den Kriegsamtsstellen auf Grund des Gesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen ernannt. Die Vorsitzenden sind also staatliche Beamte, die auch für ihre Tätigkeit vom Staate bezahlt werden, falls sie sich nicht zu ehrenamtlicher Tätigkeit bereit erklärt haben. Die Mitglieder beziehen zwar kein Gehalt, sondern nur Tagegelder für ihre im übrigen ehrenamtliche Tätigkeit, bekleiden aber gleichwohl ein öffentliches Amt.

Die rechtliche Natur des Schlichtungsausschusses gemäß § 9 HDG. ist zu unterscheiden von der rechtlichen Natur der Schlichtungsstelle gemäß § 13 HDG. Der Schlichtungsausschuß nach § 9 ist eine richterliche Instanz wie jedes ordentliche Gericht. Er entscheidet auf Antrag, nach Vortrag des Streitverhältnisses, in öffentlicher Verhandlung, nach geheimer Beratung auf Grund der im Gesetz enthaltenen, materiell-rechtlichen Bestimmungen. Der Vorsitzende des Ausschusses ist berechtigt, Zeugen und Sachverständige vorzuladen.[48]) Die Verpflichtung zur Abgabe des Zeugnisses und Gutachtens richtet sich nach den Vorschriften der Zivilprozeßordnung.[49]) Eine Vollstreckungsbefugnis aus seinen Entschei-

[47]) Diese Schlichtungseinrichtungen haben alle dieselbe rechtliche Materie zu bearbeiten. Es gibt aber auch Einrichtungen, die zwar auch die Bezeichnung Einigungsämter führen, jedoch eine ganz andere rechtliche Materie zu bearbeiten haben. Z. B. die gerade im Kriege so häufigen und nützlichen Mieteinigungsämter oder die bei den Handelskammern eingerichteten Schiedsgerichte für Preisstreitigkeiten, bei denen der Käufer eine Einigung mit dem Verkäufer über angeblich zu teuer bezahlte Waren beantragen kann. Zum Unterschiede von solchen Einigungsämtern hat der Schlichtungsausschuß des Hilfsdienstgesetzes nur Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zu entscheiden.

[48]) Verfahrensanweisung des Kriegsamts vom 30. Januar 1917. § 17. (RGBl. Seite 87.)

[49]) Bekanntmachung des Bundesrats vom 30. Januar 1917. § 8 (RGBl. Seite 85.)

dungen hat der Schlichtungsausschuß selbst zwar nicht, aber das Gesetz verleiht diesem dadurch Nachdruck, daß es gemäß § 18 Abs. 2 die Möglichkeit bietet, Zuwiderhandlungen gegen sie strafrechtlich verfolgen zu lassen.

Dagegen fehlt der Schlichtungsstelle gemäß § 13 HDG jede unmittelbare Handhabe, die Parteien zur Unterwerfung unter ihren Schiedsspruch zu zwingen. Falls nämlich der Arbeitgeber sich dem Schiedsspruch nicht fügt, kann die Schlichtungsstelle nach § 13 Abs. 3 HDG. lediglich den beteiligten Arbeitnehmern auf ihr Verlangen den Abkehrschein erteilen bzw. ihn verweigern, wenn sich die Arbeiter nicht unterwerfen. Also ist bei der Schlichtungsstelle der Mangel der richterlichen Exekutivgewalt noch deutlicher zu erkennen als beim Schlichtungsausschuß. Auch die Bestimmung der Bekanntmachung des Bundesrats vom 30. 1. 17. § 9 wonach der Vorsitzende im Verfahren vor den Schlichtungsausschüssen beteiligte Personen oder Zeugen und Sachverständige durch Geldstrafen zum Erscheinen und zur Vernehmung zwingen kann, gibt der Schlichtungsstelle noch nicht das Wesen eines Gerichtes. Die Schlichtungsstelle ist nur ein öffentliches Amt, dessen Aufgabe es ist, kollektive Arbeitsstreitigkeiten nach Möglichkeit zu verhüten und zu schlichten. Das Hilfsdienstgesetz geht also hierbei nicht von dem alten Grundsatze ab, daß die Einigungsämter nur durch ihr Ansehen und durch das moralische Gewicht ihrer Entscheidungen den sozialen Frieden herbeiführen sollen, nicht durch richterliche Gewalt. Die Schlichtungsstelle ist auch keine Behörde des staatlichen Verwaltungsapparates, da ihr ja auch die dieser zustehenden Vollstreckungsbefugnisse fehlen. Für ihren behördlichen Charakter sprechen aber alle Gründe, die auch für den des Schlichtungsausschusses nach § 9 gelten, da die Zusammensetzung des Schlichtungsausschusses im Verfahren nach § 13 HDG. unverändert bleibt.

Nach dem Gesagten übt also die Schlichtungsstelle auf sozialem Gebiete amtliche, staatliche Schlichtungstätigkeit aus, und zwar finden auf das Verfahren vor ihr die §§ 66, 68, bis 73 des Gewerbegerichtsgesetzes Anwendung. Bedingung zur Anrufung ist nur, daß vorher der Arbeiterausschuß sich mit der vor der Schlichtungsstelle anhängig gemachten Streitigkeit beschäftigt hat, und daß eine Einigung nicht erzielt worden ist.

2. Bedeutung der Schlichtungsausschüsse und der Schlichtungsstellen:

§ 12.

a) für den Arbeitgeber.

Was bisher über die soziale Bedeutung der Schiedsgerichte zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten im allgemeinen gesagt und geschrieben worden ist, das gilt in unbeschränktem Maße auch für den Schlichtungsausschuß und die Schlichtungsstelle des Hilfsdienstgesetzes.[50]) Wir können uns daher darauf beschränken, nur die besondere Bedeutung der Schlichtungsausschüsse und der Schlichtungsstellen für die Kriegsverhältnisse, auf die sie ja hauptsächlich auch zugeschnitten sind, zu erörtern, und insoweit sie im Vergleich zu anderen und früheren Mitteln der gewerblichen Streitschlichtung einen Fortschritt darstellen. Von vorneherein aber kann gesagt werden, daß im Kriege die Anforderungen an die Organe der gewerblichen Streitschlichtung und deren nationale Verantwortlichkeit weit größer sind als im Frieden, und daß dementsprechend auch die Bedeutung der Schlichtungsausschüsse des Hilfsdienstgesetzes nicht nur für die nationale Wohlfahrt, sondern auch unmittelbar für die beiden Parteien des Arbeitsvertrages größer ist als die der gewerblichen Schlichtungseinrichtungen im Frieden. Die Arbeitgeber allerdings nehmen selbst durchweg zu der Wirksamkeit der Schlichtungsausschüsse einen ablehnenden Standpunkt ein. In mehreren Eingaben an die Regierung, an das Kriegsamt und in gelegentlich gefaßten Resolutionen ist dies deutlich zum Ausdruck gekommen.

Schon vor Erlaß des Hilfsdienstgesetzes lehnten, wie erwähnt, die großen Arbeitgeberverbände in kategorischer Form das Ansinnen der königl. Feldzeugmeisterei ab, überall paritätische Kriegsausschüsse zu bilden als unparteiische Schiedsstellen für jede Beschwerde der Arbeiter. Es wurde vor allem geltend gemacht, daß durch eine obligatorische Einführung

[50]) Wohl die beste Darstellung findet sich bei Nicholas P. Gilman: „Wege zum gewerblichen Frieden", autorisierte Uebersetzung von Dr. Bernhard Franke, Berlin 1907, der die Verhältnisse am objektivsten prüft, sowie bei dem Ehepaar Webb: „Theorie und Praxis der englischen Gewerkvereine", deutsch von O. Hugo, Stuttgart 1898. Aber auch in anderen Werken hervorragender Sozialpolitiker finden sich die Vorzüge des gewerblichen Einigungswesens gebührend hervorgehoben. So z. B. in gedrängter Kürze in Herkners „Arbeiterfrage", 5. Auflage, Berlin 1908, oder bei L. Brentano: „Das Arbeitsverhältnis gemäß dem heutigen Recht", Leipzig 1877. Während die beiden letzteren mehr begrifflich das Problem des gewerblichen Schlichtungswesens zu erfassen suchen, bringt die von Leopold Katscher unter Mitwirkung hervorragender Fachmänner in Dresden 1905 herausgegebene Broschüre: „Mit, nicht gegeneinander" eine Menge praktische Hinweise auf die soziale Bedeutung der gewerblichen Einigungstätigkeit.

solcher Schiedsämter das Gegenteil des erstrebten Zieles erreicht würde, nämlich Beunruhigungen und Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Die Arbeitgeber hielten überhaupt das ganze Bestreben zur Bildung von Schiedsausschüssen nur für ein politisch-agitatorisches Werbemittel der Gewerkschaften und gingen von der Annahme aus, daß die Gewerkschaften, wenn sie einmal Entgegenkommen, zumal bei der Militärbehörde fänden, zu weiteren, maßlosen Forderungen sich versteigen würden. Sie würden dadurch, ähnlich wie die englischen Gewerkschaften, eine Vorzugsstellung der organisierten Arbeiter zu erreichen suchen, um damit zum Oganisationszwang zu kommen und schließlich Einfluß auf die Betriebsführung und die Entwicklung ganzer Industriezweige überhaupt zu gewinnen. Wenn auch ohne weiteres zugegeben werden kann, daß diese Gefahr, nach dem früheren Verhalten der Gewerkschaften, namentlich der englischen, nicht ausgeschlossen schien, so ist doch in Deutschland das Vertrauen der Militärbehörde auf die ihrer Verantwortung bewußten Arbeiterführer nicht getäuscht worden, und es ist im Kriege an sozial-politischen Forderungen bisher nichts weiter von ihnen gestellt worden, als was schon längst von der Regierung stillschweigend oder ausdrücklich als notwendig und billig zuerkannt war.

Als nun durch das Hilfsdienstgesetz die Schlichtungsausschüsse nach den Wünschen der Gewerkschaften eingesetzt wurden, erhob sich im Arbeitgeberlager allseitiger, scharfer Protest. Immer wieder wurde die Abschaffung der Schlichtungsausschüsse gefordert mit der Begründung, daß diese infolge ihrer paritätischen Besetzung nicht in der Lage wären, über die Streitigkeiten des Arbeitsvertrages objektiv zu urteilen, weil in ihnen Laien säßen, welche „eher ihr Gefühl, als den Verstand und den Wortlaut des Gesetzes entscheiden ließen.“[51]) Die zumeist aus Gewerkschaftssekretären bestehenden, also der Klasse der Angestellten der organisierten Arbeiterschaft entnommenen Arbeiterbeisitzer der Schlichtungsausschüsse hätten sich von vorneherein fast ausnahmslos nicht wie beisitzende Richter, sondern ganz offen wie die gegebenen Rechtsbeistände und Verteidiger der als Kläger auftretenden Arbeiter verhalten und dadurch vielfach die Vertreter der Arbeitgeber zu einer ungewollten Opposition gezwungen, so daß in den meisten Streitfällen der der technischen Materie fernstehende Vorsitzende die eigentliche Entscheidung rein gefühlsmäßig hätte treffen müssen. Eine zu weitgehende Rücksichtnahme der Arbeitervertreter auf die Freizügigkeits- und Erwerbsinteressen der Arbeiter führe nicht selten zu einer geradezu ungehörigen Einmischung derselben in die inneren Verhältnisse der einzelnen Unternehmungen, wenn einem von ihnen z. B. aufgetragen werde, einen Einzelfall zu untersuchen und sich darüber zu äußern.

[51]) Vergl. Eingabe des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller. Berlin W 9, August 1917, an den Reichskanzler. Seite 6.

Ferner geben die Unternehmer an, daß zwar ein Ueberhandnehmen des Arbeitswechsels durch die Vorschriften des § 9 HDG. verhindert worden sei, daß es aber nunmehr die Arbeiter statt dessen vorzögen, mit Hilfe des § 13 HDG. immer wieder kollektive Lohnforderungen zu stellen.[52]) Die Arbeitgeber seien gegenüber solchen Forderungen machtlos, „da sie bei deren Ablehnung die Gefahr der Stillegung ihres Betriebes und damit des Aufhörens der im Interesse der Verteidigung des Vaterlandes notwendigen Arbeit vor sich sähen.“[53]) Schon durch die Schlichtungsverhandlung werde der alte Kampfgeist der Arbeiter, der obendrein durch die gewerkschaftlichen Agitatoren noch geschürt werde, gereizt, und eine dauernde Beunruhigung der gesamten Arbeiterschaft sei die Folge. Namentlich aber trage zu dieser Beunruhigung die Veröffentlichung der Lohnverhandlungen in der Presse sowie überhaupt die Oeffentlichkeit der Verhandlungen bei.

In ihren ersten Eingaben forderten die Arbeitgeber die gänzliche Abschaffung der Schlichtungsausschüsse, später aber, als sich ihre Befürchtungen nur in sehr erträglichem Maße verwirklichten, verlangten sie nur von der Regierung, daß diese sich möglichst bald von dem Einfluß der Gewerkschaften frei mache, sowie die Ausschließung der Oeffentlichkeit bei den Verhandlungen vor den Schlichtungsausschüssen und namentlich das Verbot jeder Pressenotiz über diese.

Im wesentlichen sind es dieselben Gründe, die die Unternehmer schon früher gegen paritätische Schlichtungsstellen vorgebracht haben. Aber gerade im Kriege hat sich gezeigt, wie unbegründet die Befürchtungen der Arbeitgeber sind. Wohl ist zuzugeben, wie das auch schon früher geschehen ist, daß es nicht immer leicht für das Arbeitgebermitglied des Schlichtungsausschusses sein mag, mit einem von utopistischen Ideen beherrschten Arbeiter zu verhandeln oder die parlamentarischen Formen zu wahren gegenüber einem blindwütigen Demagogen, den nur Ehrsucht und vielfach auch reine Widerspruchslust zu persönlichen Angriffen auf Vertreter anderer Meinung verleitet. Aber die Erfahrung hat erfreulicherweise gezeigt, daß derartige Elemente von unserer heutigen Arbeiterschaft schnell erkannt werden und infolgedessen in Arbeitervertretungen nicht anzutreffen sind. Deshalb muß auch von der Arbeitgeberschaft der soziale Fort-

[52]) Was daran richtig ist, ließe sich leicht feststellen durch eine Vergleichung der vor den Schlichtungsausschüssen anhängig gemachten Klagen nach § 9 HDG. und der nach § 13 HDG. Eine Uebersicht über diese Zahlen ist leider für das Reich nicht zu beschaffen, da eine Statistik des Schlichtungswesens nach dem Hilfsdienstgesetz vom Kriegsamt während des Krieges aus grundsätzlichen Bedenken nicht veröffentlicht wird. Immerhin bietet die Statistik am Ende dieses Buches einen gewissen Anhalt, wenn auch die dort verwandten Zahlen nur dem Bezirk der Kriegsamtsstelle Koblenz entnommen sind.

[53]) Vergl. Eingabe der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände an Generalleutnant Gröner vom 2. Juni 1917.

schritt erkannt werden, der darin liegt, daß in den Verhandlungen vor dem Schlichtungsausschuß Arbeitgeber und -nehmer regelmäßig unter Leitung eines Unparteiischen mit einer starken Autorität zusammenkommen, sich und ihre gegenseitigen Bedürfnisse kennen und an der Hand konkreter Fälle die Befriedigungsmöglichkeiten abschätzen lernen.

Und selbst wenn die Schlichtungsausschüsse nach der Behauptung der Arbeitgeber eine zu bequeme Gelegenheit für ungerechtfertigte Lohnforderungen bieten sollten, so ist doch nicht aus dem Auge zu verlieren, daß die friedliche Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten, also die Verhütung der Streiks durch die Ausschüsse, den Unternehmern erst die zum Teil enormen Kriegsgewinne ermöglicht hat, weil nämlich ein größerer Streik zugleich mit dem Gesamtwohl auch ihre eigene Sicherheit vor einem feindlichen Einfall gefährdet hätte. Selbstverständlich soll damit nicht gesagt sein, daß die im Hilfsdienstgesetz enthaltenen sozialpolitischen Konzessionen an die Arbeiter als Belohnung für die Aufrechterhaltung des gewerblichen Friedens angesehen werden müßten. Die Verhütung der Streiks war ebenso die Pflicht des Arbeiters, wie es Pflicht des Unternehmers war, entsprechend der kostspieligen Lebenshaltung im Kriege und auch mit Rücksicht auf seine eigenen, zum Teil unverhältnismäßig hohen Gewinne den Lohn des Arbeiters sowie seine ganzen übrigen Arbeitsbedingungen entsprechend zu gestalten. Und um diese gegenseitigen Pflichten und die aus ihnen sich ergebenden Rechte miteinander in Einklang zu bringen, bietet die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß das geeignetste Mittel.

Schließlich ist auch die erzieherische Wirkung der Schlichtungsverhandlung auf die Arbeiter in ihrer Bedeutung für den Arbeitgeber nicht zu unterschätzen. Bei jugendlichen, unreifen Arbeitern kann allerdings die Gegenüberstellung mit dem Arbeitsherrn, zumal wenn dessen Einlassungen nach Lage der Verhältnisse als nicht triftig abgewiesen werden müssen, eine Stärkung des widerspenstigen und unbotmäßigen Geistes möglicherweise zur Folge haben. Aber diese Elemente bilden keinen bestimmenden Faktor innerhalb der Arbeiterschaft und sind durch die älteren Arbeiter verhältnismäßig leicht zu lenken. Auf diese letzteren kommt es an. Vielen von diesen fehlt der Versönlichkeitswille, da sie ihre drückende Lage, wenn sie ihnen obendrein noch von unklugen und kurzsichtigen Gewerkschaftsführern oder Vertrauensmännern in übertriebenem Maße dargestellt wird, nur durch radikale Forderungen an ihre Arbeitgeber beheben zu können glauben. Im Schlichtungsausschuß treffen sie auf eine unparteiische Instanz, in der selbst ihre eigenen Organisationsführer, die weitsichtiger und durch Erfahrung weise geworden sind und gelernt haben, nur das Erreichbare zu erstreben, häufig genug gezwungen sind, sie in die Schranken der tatsächlichen Möglichkeit zurückzuweisen. Dadurch wird der Blick des Arbeiters von den utopischen Zielen eines staats- und gesellschaftsfeindlichen Sozialismus ab- und erreichbaren, gerechten

Gegenwartsforderungen zugewandt. Dadurch wird auch der Einfluß der sogenannten Krakehler und Hetzer in den Fabriken gebrochen. Der Arbeiter wird ferner immer mehr lernen, seine Forderungen dem Möglichen anzupassen, indem er selbst auch die berechtigten Forderungen der Gegenseite als solche erkennen lernt. Er wird immer mehr lernen, seine persönlichen Bedürfnisse dem Wohle der gesamten Arbeiterschaft unterzuordnen, und seine Forderungen durch den Arbeiterausschuß geltend zu machen. Dem Zwang auf die Arbeitgeber durch die Organisation und dem organisierten Streik wird er immer mehr entsagen können. So trägt die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß zu immer größerer Ruhe in den Betrieben bei sowie zur Stabilität der Produktion und damit zur Zufriedenheit und zum Glück des Unternehmers.

§ 13.

b) für den Arbeiter und Angestellten.

Wenn man die Berichte der Arbeiterzeitungen über die Verhandlungen vor den Schlichtungsausschüssen verfolgt, so wird man selten Klagen grundsätzlicher Art finden. Es werden in der Regel nur Mängel in der Organisation der Schlichtungsausschüsse bedauert, oder das Verhalten der Vorsitzenden bzw. der Mitglieder wird kritisiert. Am meisten wird als bedauerlicher Mangel empfunden der Umstand, daß die Beschlüsse der Schlichtungsausschüsse kein zwingendes Recht darstellen;[54]) denn gegen geheime Abmachungen der Unternehmer sei das Hilfsdienstgesetz machtlos. Z. B. beklagen sich neuerdings die Arbeiter darüber, daß eine Anzahl von Unternehmern desselben Gewerbezweiges eine Vereinbarung getroffen hätte, innerhalb ihres Kreises keinen einmal von ihnen entlassenen Arbeiter anzunehmen, auch wenn er den Abkehrschein besäße, was natürlich den Zweck des Hilfsdienstgesetzes illusorisch mache. Meist ist die Person des Ausschuß-Vorsitzenden als die Person, „auf die es ankommt", Gegenstand schonungslosester Kritik. Wenn es sich gar um einen Vorsitzenden aus dem Kreise der Unternehmer handelt, dann machen die Arbeiter keinen Hehl aus ihrem Mißtrauen, das oft völlig unbegründet ist, und lehnen ihn als befangen ab.[55])

Sonst aber wird rückhaltlos der große sozialpolitische Erfolg, den die Schlichtungsausschüsse für die Verwirklichung der grundsätzlichen Forderungen der Arbeiter bedeuten, anerkannt. In der Tat wird in den Schlichtungsausschüssen die

[54]) Dies ist ein Zeichen dafür, daß der Gedanke des Zwangseinigungswesens in der Arbeiterschaft immer mehr an Boden gewinnt, ein Gedanke, den früher die Gewerkschaften weit von sich gewiesen haben.

[55]) So klagt die „Metallarbeiterzeitung" vom 23. März 1918, daß die Kriegsamtsstellen und die Vorsitzenden der einzelnen Hilfsdienstausschüsse leider „in vielen Fällen Fleisch und Blut vom Fleisch und Blut der Unternehmer" seien.

Eingliederung der deutschen Arbeiterschaft in die bürgerliche Gesellschaft und ihre Gleichberechtigung mit den übrigen Bevölkerungsschichten in hervorragender Weise zum Ausdruck gebracht. „Allerdings", sagt Giesberts in der zweiten Lesung des Hilfsdienstgesetzes, „hier wird gesetzlich die Gleichberechtigung der Arbeiter, die in der Gewerbeordnung auf dem Boden des freien Arbeitsvertrages juristisch einwandfrei festgestellt ist, in der Praxis für die wirtschaftlichen Streitigkeiten anerkannt."[56])

Durch die Errichtung der Schlichtungsausschüsse ist die Gefahr, daß der Arbeiter infolge der Beschränkung seiner Freizügigkeit durch das Hilfsdienstgesetz der Rücksichtslosigkeit des Kapitalismus ausgeliefert werden könnte, beseitigt worden. Im Gegenteil, das Gesetz verschafft dem Arbeiter durch den obligatorischen Arbeiter- und Schlichtungsausschuß eine sichere Position gegenüber dem nur kapitalistische Interessen verfolgenden Unternehmer, indem den Arbeitern die Möglichkeit gegeben wird, ihre berechtigten Interessen zur Geltung zu bringen ohne das Gewaltmittel der Arbeitseinstellung. Die besonnenen Arbeiter sahen auch schon vor Erlaß des Hilfsdienstgesetzes ein, daß die Dringlichkeit unserer Kriegsproduktion und die Sicherheit unserer Kampffront unnachsichtlich die Vermeidung jeder größeren Arbeitsstockung verlangten. Damit die Arbeiter aber nicht auf Gnade oder Ungnade dem Wohlwollen der Unternehmer preisgegeben waren, brauchten sie Organe, die die auftretenden Differenzen zu beseitigen hatten, und dafür sind die Schlichtungsausschüsse geschaffen worden. So urteilt auch Paul Umbreit in: „Die deutschen Gewerkschaften im Weltkrieg", Berlin 1917. „... Die Wahl befähigter Organisationsvertreter zu den Schlichtungsausschüssen kann Differenzen verhüten, Gegensätze ausgleichen, die die Durchführung des Gesetzes in Frage stellen würden. Das Hilfsdienstgesetz selbst aber, daß nach der Meinung kurzsichtiger Gegner die Entrechtung der Arbeiterklasse vervollständigt haben soll, ist der erfolgreichste Schrittmacher für den Sieg des Organisationsgedankens in Deutschland geworden."

In No. 10 des Organs der deutschen Arbeitgeberschaft, „Der Arbeitgeber", vom 15. 5. 1918 bespricht der Generalsekretär des deutschen Arbeitgeberverbandes, Dr. Tänzler, einen Aufsatz von August Winnig: „Die Politik der Generalkommission", der veröffentlicht ist im 3. Heft der „Glocke" vom 20. 4. 1918. August Winnig gibt an: Während der ganzen 41 Kriegsmonate, August 1914 bis Dezember 1917, seien 1 239 000 neue Mitglieder aufgenommen worden. Davon ent-

[56]) Darum haben die Schlichtungsausschüsse ihrerseits auch dazu beigetragen, daß heute die allerdings einflußlose Gruppe der linksradikalen Arbeiterschaft den Gewerkschaften den Vorwurf machen kann, sie hätten „den Klassenkampf aufgegeben, indem sie die Politik der Versöhnung mit der bürgerlichen Gesellschaft eingeschlagen hätten und mit den Unternehmern Kuhhandelsgeschäfte trieben." Vergl. „Arbeiterpolitik" vom 20. April 1918.

fielen mehr als 600 000 auf das Jahr 1917, also fast die Hälfte. Vorerst gelte also einmal die unbestreitbare Tatsache, daß dieses von den unabhängigen Sozialisten so übel verschriene Hilfsdienstgesetz den Gewerkschaften die Möglichkeit gegeben habe, ihren Einfluß auf bisher davon freie Gebiete vorzutragen. Was Winnig dann noch über die Arbeiterausschüsse sagt, gilt sinngemäß auch für die Schlichtungsausschüsse des Hilfsdienstgesetzes: „Diese Vertretungen, die im Gesetz vorgesehenen Arbeiterausschüsse, mußten überall, wo auch nur ein Bruchteil der Arbeiterschaft organisiert war, bei auch nur leidlicher Aufmerksamkeit der Organisationen unter den Einfluß der Gewerkschaften kommen", d. h. also, so bemerkt Dr. Tänzler, ein Bruchteil von Organisierten benutze die Arbeiterausschüsse dazu, um eine Mehrheit von Unorganisierten oder anders Organisierten zu beeinflussen. Wenn man dem auch nicht beistimmen kann, so ist doch die Stärkung des Organisationsgedankens eine der wertvollsten Errungenschaften, die das Hilfsdienstgesetz den Gewerkschaften gebracht hat. Noch klarer als in den Arbeiterausschüssen tritt dies u. E. in den Schlichtungsausschüssen zu Tage; denn schon für deren Zusammensetzung hat die Regierung den Gewerkschaften ein unmittelbares Vorschlagsrecht (zuerst sogar unter Ausschließung der gelben Werkvereine) eingeräumt und damit die Gewerkschaften als offizielle Sachwalter der hilfsdienstpflichtigen Arbeiter anerkannt.

Zur Stärkung des Organisationsgedankens durch die Schlichtungsausschüsse trug ferner bei, daß die Gewerkschaften meist ihre Sekretäre oder doch wenigstens mit gewerkschaftlicher Agitation vertraute Leute in die Ausschüsse brachten. Diese Gewerkschaftsangestellten — als eigentliche Arbeiter kann man die meisten Arbeitervertreter der Schlichtungsausschüsse nicht mehr bezeichnen — bekommen durch ihre Tätigkeit als Ausschußmitglieder einen tieferen Einblick in die industriellen Verhältnisse, als sie es jemals auf anderem Wege erreicht hätten. Auch finden sie in den Schlichtungsausschüssen regelmäßige Gelegenheiten, technische Verhandlungsfähigkeiten sich anzueignen bzw. diese zu vervollkommnen.

Ferner trägt erheblich zur Stärkung der Organisation der Umstand bei, daß die vor den Richterstuhl organisierter Arbeitervertreter erscheinenden nicht organisierten Arbeiter viel leichter zum Eintritt in die Organisaton zu bewegen sein werden. Und schließlich hat überhaupt die Tatsache, daß die Einrichtung der Schlichtungsausschüsse, wie alle sozialpolitischen Sicherungen des Hilfsdienstgesetzes, den Gewerkschaften zu verdanken ist, sehr stark auf die Organisationsentwicklung gewirkt.

Eine unmittelbare, große Bedeutung für den Arbeiter hat der Schlichtungsausschuß in der Frage des Lohnschutzes. Ohne Streiks und ohne gewaltige Erschütterung der Kriegswirtschaft hätten die Arbeiter die Lohnforderungen, die sie gerechterweise entsprechend der Steigerung der Unterhaltskosten

und andererseits mit Rücksicht auf die hohen Kriegsgewinne der Unternehmer stellen konnten, nicht durchgesetzt. Der Schlichtungsausschuß bot ihnen das Mittel, auf friedliche Weise die Befriedigung ihrer gerechten Lohnforderungen zu erreichen. Denn das Gesetz schreibt ausdrücklich vor, daß der Schlichtungsausschuß dann den Abkehrschein zu erteilen habe, wenn es sich um eine „angemessene Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen" handele. Wenn auch in den einzelnen Ausschüssen der Begriff des angemessenen Lohnes je nach den lokalen Verhältnissen und der Auffassung der Ausschußmitglieder schwankt, so haben doch die Gewerkschaften durch ihre in den Ausschüssen sitzenden Vertreter einen ziemlich großen Einfluß auf die einheitliche und ihren Wünschen entsprechende Auslegung und Handhabung dieser Bestimmung.

Auch eine sozusagen prophylaktische Bedeutung haben die Schlichtungsausschüsse für die Arbeiterschaft gehabt; die Militärbehörden hätten nämlich zur Beschränkung des Arbeitswechsels die schärfsten Mittel ergreifen müssen, die naturgemäß hauptsächlich die Arbeitnehmer zu ihren Ungunsten betroffen hätten. Tatsächlich hatten auch schon einige Generalkommandos kurz vor Erlaß des Hilfsdienstgesetzes Verordnungen erlassen, die schlechtweg jeden Arbeitswechsel verboten und unter Strafe stellten, Verordnungen, die von der Arbeiterschaft sehr drückend empfunden wurden. Wenn das Hilfsdienstgesetz diese Bestimmungen nicht ersetzt hätte, so wäre mit Sicherheit anzunehmen gewesen, daß sich sämtliche stellv. Generalkommandos diesem Vorgehen angeschlossen hätten.

Zum Schlusse kann man nach den Erfahrungen, die bisher nach mehr als zweijähriger Wirksamkeit der Schlichtungsausschüsse vorliegen, sagen, daß es gelungen ist, die Unternehmer zu Verhandlungen mit ihren Arbeitern über die Lohn- und Arbeitsbedingungen geneigter zu machen, und daß die Schlichtungsausschüsse die beiden schärfsten Gegner im Wirtschaftskampf, Unternehmer und Arbeiter, um ein Bedeutendes näher gebracht und ihre gegenseitige Verständigung erheblich gefördert haben. So ist denn die Hoffnung des sozialdemokratischen Abgeordneten und Gewerkschaftsführers Bauer, jetzigen Staatssekretärs des neugeschaffenen Reichsarbeitsamtes, in Erfüllung gegangen, der im Reichstag sagte: „Ich bin aber der Meinung, daß es uns gelungen ist, wirklich erhebliche und wertvolle Sicherungen in das Gesetz hineinzubringen. Dabei spielt natürlich keine Freundschaft zum Unternehmertum eine Rolle . . . Die Dinge liegen doch so, daß es leider in vielen Industrien und in weiten Teilen unseres Landes den Arbeitern und ihren Organisationen bisher nicht gelungen ist, die Unternehmer zu Verhandlungen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu veranlassen. Wenn das jetzt eine Folge des Gesetzes sein würde, so betrachte ich das allerdings als einen sehr erfreulichen und wertvollen Fortschritt im Interesse der Arbeiterklasse. Wenn weiter jetzt geregelte Verhand-

lungsinstanzen für die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen gegeben werden, in denen die gleichwertige Mitwirkung der Arbeiter gesichert ist, so sehe ich auch darin — und ich meine durchaus in Uebereinstimmung mit allen Vertretern unserer Zentralvorstände, die in einer Konferenz diesen Standpunkt eingenommen haben — eine wertvolle Errungenschaft für die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter und für die gesamte Arbeiterklasse."

§ 16.

c) für die Kriegswirtschaft.

Schon im Frieden hat die Gesellschaft an nichts so großes Interesse wie an Ruhe, Ordnung und an ungestörter Befriedigung ihrer Lebensbedürfnisse. Im Kriege aber hängt geradezu Sieg oder Niederlage von der glatten und wirksamen Fortdauer der für die Kriegführung notwendigen Erzeugungsvorgänge ab. Um wieviel mehr gilt dies von dem gegenwärtigen Weltkrieg, der als Materialkrieg ein Krieg der Wirtschaften geworden ist und dessen siegreiche Beendigung nur auf Seiten der besten Wirtschaftsführung zu finden sein wird. Unsere wirtschaftliche Kriegsführung ist aber ganz besonders erschwert durch die fast lückenlose Absperrung von jeder ausländischen Zufuhr und durch die erdrückende Uebermacht der feindlichen Koalition, die eine bisher ungekannte Zahl von Kämpfern verlangt und dadurch die Zahl der wirtschaftlichen Streiter erheblich schwächt. Deshalb mußten von Anfang an alle wirtschaftlichen Kräfte, auch die schwächsten, nicht nur in den Dienst der wirtschaftlichen Kriegsführung gestellt, sondern auch bis zur Grenze ihrer Leistungsfähigkeit angestrengt werden. Ohne dies wäre von vornherein unser Schicksal im Weltkrieg nicht zweifelhaft gewesen.

Das genügte aber noch nicht, sondern es kam namentlich auch darauf an, die gesamte nationale Kraft im Dienst des Vaterlandes ungeschwächt zu erhalten und dafür zu sorgen, daß ihre Anspannung nicht einen Augenblick nachließ. Die Notlage des Vaterlandes vertrug keine Erschütterung und Stockung des Wirtschaftsprozesses durch Arbeitsstreitigkeiten und Arbeitseinstellungen. Zur Verhütung solcher Produktionsstörungen genügten aber die bestehenden Schlichtungseinrichtungen nicht. Teils fehlte ihnen die starke Autorität und die gesetzliche Vollstreckungsgewalt, teils das Vertrauen der Arbeiter und eine umfassende Zuständigkeit. Diese Mängel hat aber der Schlichtungsausschuß des Hilfsdienstgesetzes nicht oder wenigstens nur in geringem Maße. Deshalb ist er wie kein anderes Mittel geeignet zur Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten und zur Verhütung von Arbeitseinstellung. Wie kein anderes Mittel trägt er zu dem ungestörten Lauf des nationalen Arbeitsprozesses bei, und darin liegt seine große Bedeutung für die Kriegswirtschaft und die glückliche Beendigung unseres Existenzkampfes.

Um diese Bedeutung des Schlichtungsausschusses würdigen zu können, braucht man sich nur an einzelnen Beispielen die Wirkungen klar zu machen, die eine auch nur wenig umfangreiche Arbeitseinstellung zur Folge hätte. Wenn z. B. die Arbeiter der großen gemeinnützigen Anstalten, oder ein erheblicher Teil derselben, auch nur einen Tag nicht arbeiten würden, so wäre dies von unberechenbaren Folgen auch für die Gesamtheit. Wenn auch nur einen Tag lang das Gas oder das Wasser ausbleiben würde in einem größeren Gemeinwesen, so wäre die unheilvollste Erregung der Bevölkerung zu befürchten. Oder wenn z. B. die paar Dutzend Kesselwärter und Maschinisten des Elektrizitätswerkes „Berggeist" bei Köln streiken würden, was wäre die Folge? Nicht allein das Werk selbst käme gänzlich zum Stilliegen, sondern eine ganze Reihe anderer wichtiger Munitionsbetriebe, die an das Kraftnetz angeschlossen sind. Die Produktion dieser Werke wäre sofort und unmittelbar unterbunden. Ferner hängt der ungestörte Betrieb der strategisch wichtigen Eisenbahnhöfe von der Zuleitung des elektrischen Stromes ab: die Signalmasten könnten nicht mehr gezogen werden, der Zugverkehr stockte, der Bahnhof würde sich mit den Zügen vollstopfen und ein wochenlanges Verkehrshindernis bilden. Die Front würde natürlich, da die unbedingt nötige Zufuhr an Lebensmittel und Kampfgerät plötzlich unterbunden würde, sehr darunter leiden. Ferner würde, um bei dem Beispiel „Berggeist" zu bleiben, der Straßenbahnverkehr der Stadt Köln, der in weitgehendster Weise zur Entlastung des Eisenbahnverkehrs herangezogen ist, stilliegen. Die Arbeiter aus den Vororten könnten nicht mehr rechtzeitig oder überhaupt nicht mehr zu ihrer Arbeitsstätte gelangen. Die Lebensmittel-An- und Abfuhr durch die städtischen Bahnen würde aufhören. Kurz, es würde eine Unzufriedenheit und Erregung im größten Teil der Bevölkerung hervorgerufen, die leicht zu schlimmeren Ausschreitungen und zu Aufständen führen könnten. Was hier von der Stadt Köln gesagt ist, das trifft auf alle größeren Industriestädte mehr oder weniger zu, so daß Arbeitseinstellungen größeren Stils auch die Produktion des ganzen Landes stören und deshalb für den Ausgang des Krieges von entscheidendster Wirkung sein würden. Aber auch Arbeitseinstellungen in anderen als gerade gemeinnötigen Betrieben bedeuten schon einen empfindlichen Schaden für die Kriegswirtschaft. Dabei braucht man noch nicht einmal an Krupp-Essen mit seinen etwa 120 000 Arbeitern oder Ehrhardt-Düsseldorf mit seinen 40 000 Arbeitern zu denken. Bei der heute bis ins Kleinste durchgeführten Arbeitsteilung müssen die industriellen Betriebe Hand in Hand arbeiten. Ein Betrieb macht z. B. nur Rohlinge, gießt also nur Granaten, der andere dreht sie ab, der dritte macht die Zünder und das Feuerwerkslaboratorium füllt sie usw. Wenn es sich gar um außerordentlich wichtige Einzelteile, z. B. um Uboot-Teile handelt, so ist natürlich die Wirkung einer Arbeitseinstellung in einem solchen Werke von noch bedenklicheren Folgen. Am schlimmsten aber würde

z. B. eine Arbeitseinstellung der landwirtschaftlichen Arbeiter wirken, da dies für die ohnehin schon heikle Lebensmittelversorgung von katastrophaler Bedeutung sein würde.

Man erkennt daraus, wie unheilvoll schon die unmittelbaren Folgen der Arbeitsstreitigkeiten im Kriege sind, wenn es nicht gelingt, sie beizeiten zu schlichten. Fast noch bedenklicher ist der Einfluß, den eine größere Arbeitseinstellung mit ihren natürlichen, üblen Begleiterscheinungen auf das Feldheer und das feindliche Ausland ausüben würde. Den besten Beweis für die Zerrüttung der militärischen Schlagkraft durch innere Arbeitsunruhen bietet Rußland, das ja auch den Krieg verloren hat. Die schlimmen politischen Folgen jedes größeren Streiks kommen in ihrer Wirkung sowie in ihrem Eindruck auf das feindliche Ausland einer verlorenen Schlacht gleich; denn das feindliche Ausland sieht in den Arbeitsniederlegungen den Zusammenbruch der moralischen Kraft des Volkes, ohne die kein Krieg geführt werden kann, und stärkt durch den tendenziösen Hinweis darauf die moralische Kraft des eigenen Volkes.

Nach dem Gesagten kann also kein Zweifel an der großen Bedeutung der Schlichtungsausschüsse unmittelbar für die Kriegswirtschaft und mittelbar auch für eine siegreiche Beendigung des Krieges bestehen.

Abschnitt II.

Die Praxis der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen.

Kapitel I.

Das Verfahren der Schlichtungsausschüsse und Schlichtungsstellen.

§ 15.

1. Das Abkehrscheinverfahren.

Entsprechend den verschiedenen Aufgaben des Schlichtungsausschusses gemäß § 9 HDG. und der Schlichtungsstelle gemäß § 13 HDG. ist auch das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß ein anderes als das vor der Schlichtungsstelle. Das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß gemäß § 9 nennt man kurz das Abkehrscheinverfahren, weil es sich bei ihm nur um die Erteilung oder um die Verweigerung des Abkehrscheines handelt.

Nach § 9 Abs. 1 muß nicht bloß der Arbeitgeber im Sinne des § 2 HDG., sondern jeder Arbeitgeber dem hilfsdienstpflichtigen Arbeiter, der seine Arbeitsstelle wechseln will, schriftlich sein Einverständnis mit dem Arbeitswechsel bekunden.[1]) Diese schriftliche Erklärung, für die das Kriegsamt ein einheitliches Muster vorgeschlagen hat, bezeichnet § 34 der Verfahrensanweisung des Kriegsamts und § 1 der Bekanntmachung des Bundesrats vom 30. 1. 1917 im Einklang mit dem Sprachgebrauch als Abkehrschein.[2])

[1]) Vergl. Bekanntmachung des Bundesrats vom 30. 1. 17, § 1, und Eugen Schiffer und Dr. Johannes Junck, der vaterländische Hilfsdienst. Berlin 1917, Seite 49.

[2]) Das vom Kriegsamt vorgeschlagene Muster des Abkehrscheins — vergl. Kriegsamt, amtliche Mitteilungen und Nachrichten No. 8, Seite 4 — folgt hier:

1. Muster für den Abkehrschein, den der Arbeitgeber ausstellt:

Dieser Schein ist bei der einstellenden Firma abzugeben.

Abkehrschein.

(§ 9 des Gesetzes über den Vaterländischen Hilfsdienst.)

Dem ....., geboren am .....,

der vom ..... bis ..... bei mir — uns in dem (Ort, Straße, Hausnummer) belegenen Betriebe beschäftigt war, wird hiermit bescheinigt, daß er die Beschäftigung bei mir — uns — mit meiner — unserer — Zustimmung aufgegeben hat.

....., den 191

Unterschrift
(Name oder Firma des Arbeitgebers oder der Organisation.)

Der Abkehrschein des Hilfsdienstgesetzes ist aber zu unterscheiden von dem Abgangszeugnis des § 113 der Gewerbeordnung, das in manchen Gegenden Deutschlands schon vor dem Kriege Abkehrschein genannt wurde. Die Bestimmungen über den Abkehrschein des Hilfsdienstgesetzes lassen die übrigen bürgerlich-rechtlichen Vorschriften über die Ausstellung von Arbeitspapieren unberührt. Die Ausstellung des Abkehrscheins ist Rechtspflicht des Arbeitgebers, falls er seine Zustimmung zum Arbeitswechsel erteilt,[3]) während das Abgangszeugnis nach § 113 der GO. nur auf Verlangen ausgestellt zu werden braucht. Aus der Herausgabe eines solchen Abgangszeugnisses ist also nicht ohne weiteres zu folgern, daß der Arbeitgeber mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers nach Ablauf der Kündigungsfrist einverstanden und zur Erteilung des Abkehrscheins verpflichtet ist. Der Arbeitgeber muß vielmehr sein Einverständnis mit dem Arbeitswechsel trotz der Ausstellung des Abgangszeugnisses ausdrücklich erklären und den Abkehrschein nach § 9 HDG. erteilen. Ebenso hebt die Ausstellung des auf dem Lande üblichen Losscheines (Losungsscheines, Ziehscheines[4]) die Verpflichtung zur Ausstellung eines Abkehrscheines nicht auf.

Der Rechtspflicht des Arbeitgebers, den Abkehrschein im Sinne des § 9 HDG. auszustellen, falls der Arbeitswechsel mit seiner Zustimmung erfolgt, entspricht das Recht des Unternehmers, den Abkehrschein zu verweigern, wenn er mit dem Arbeitswechsel nicht einverstanden ist. Er muß dann selbstverständlich den Hilfsdienstpflichtigen zu Arbeitsbedingungen,

---

2. Muster für die Bescheinignng, die der Schlichtungsausschuß auf die Beschwerde des Arbeitnehmers ausstellt:

Dieser Schein ist bei der einstellenden Firma abzugeben.

Dem....., geboren am.....,
der vom.....bis .....bei (Name oder Firma des Arbeitgebers oder der Organisation) in dem (Ort, Straße, Hausnummer) belegenen Betriebe beschäftigt war, wird gemäß § 9 Abs. 2 des Gesetzes über den Vaterländischen Hilfsdienst diese Bescheinigung als Abkehrschein erteilt.

....., den.....191

Schlichtungsausschuß

.....

Unterschrift des Vorsitzenden.

[3]) Vergl. Kriegsamt. Amtliche Mitteilungen und Nachrichten No. 8, Seite 3.
[4]) Vergl. Kriegsamt. Amtliche Mitteilungen und Nachrichten, No. 15, Seite 2.

die mindestens nicht ungünstiger als die bisherigen sind, weiter beschäftigen. Der Arbeitnehmer aber ist, obwohl durch ihn der Arbeitsvertrag aufgelöst worden ist, verpflichtet, zu den alten Bedingungen weiter zu arbeiten, bis der Schlichtungsausschuß seine Beschwerde über die Verweigerung des Abkehrscheines entschieden hat,[5]) es sei denn, daß ihm die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisse nach Lage des Falles nicht zugemutet werden kann. Hierüber entscheidet auf Anruf durch den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer der Vorsitzende des Ausschusses. Legt der Arbeiter trotzdem die Arbeit ohne Abkehrschein nieder, dann darf ihn kein Unternehmer vor 14 Tagen in Arbeit nehmen, widrigenfalls er sich nach § 18 HDG. strafbar macht. (Gefängnis bis zu einem Jahr und Geldstrafe bis zu 10 000 Mk. oder eine dieser Strafen oder Haft.)

Die Beschwerde über die Verweigerung des Abkehrscheines hat der Arbeiter vor dem Schlichtungsausschuß gemäß § 9 HDG. vorzubringen. (Ob schriftlich oder zu Protokoll, steht ihm nach dem Gesetze frei.) Dieser untersucht den der Beschwerde zu Grunde liegenden Fall und stellt, falls wichtige Gründe für den beabsichtigten Arbeitswechsel entgegen der Auffassung des Arbeitgebers sprechen, eine Bescheinigung aus, die in ihrer Wirkung diejenige des Arbeitgebers ersetzt.[6])

Die Antwort auf die Frage, was ein wichtiger Grund zur Erteilung des Abkehrscheines sei, ist bei den einzelnen Ausschüssen verschieden. Wenn auch das Gesetz selbst im § 9 Absatz 3 den wichtigen Grund hauptsächlich in einer angemessenen Verbesserung der Arbeitsbedingungen im vaterländischen Hilfsdienst erblickt, also namentlich dann das Vorliegen eines solchen als gegeben erachtet, wenn der Arbeitswechsel den Zweck des Gesetzes fördert oder jedenfalls nicht beeinträchtigt, so ist dann wiederum der Frage: „Was ist angemessen?“ ein weiter Spielraum gegeben. Da das HDG. den Ausgleich zwischen Privatinteresse und öffentlichem Interesse zu erstreben hat, so deckt sich der Begriff des wichtigen Grundes im Hilfsdienstgesetz auch nicht mit dem Begriff des wichtigen Grundes im Bürgerlichen Gesetzbuch. Dieses Gesetz regelt nur das Verhältnis zwischen privaten Interessen und bietet daher keinen Anhalt für die Beurteilung des wichtigen Grundes nach dem Hilfsdienstgesetz. Diese Unsicherheit spielt hauptsächlich eine Rolle bei der Beurteilung der am häufigsten vorgebrachten Gründe für den Arbeitswechsel, nämlich der Lohnverhältnisse. Das Kriegsamt hat aber, wie erwähnt, um die Behandlung der Lohnfragen durch die Schlichtungsausschüsse in den einzelnen Teilen des Reiches nicht allzu unterschiedlich werden zu lassen, angeordnet, daß in Streitfällen, bei denen die objektive Beurteilung der Lohnverhältnisse vom lokalen Gesichtspunkte aus nicht oder nur

[5]) Vergl. § 4 der Bekanntmachung des Bundesrats vom 30. 1. 1917. (RGBl. S. 85.)

[6]) Das Muster einer solchen Bescheinigung siehe Seite 84, Anm. 2, No. 2.

schwer möglich ist, Kommissare des Kriegsamts selbst, die in Lohnfragen bewandert sind, zu den Sitzungen als sachverständige Beiräte zugezogen werden. Dadurch soll jedoch keineswegs das freie Ermessen des Ausschusses beeinträchtigt werden. Die Entscheidung über die Frage, ob ein wichtiger Grund vorliegt oder nicht, soll vielmehr durchaus dem Urteil der Ausschußmitglieder überlassen bleiben. Bei dieser Entscheidung spielt die Berücksichtigung derjenigen Grundsätze eine Rolle, die sich in der Praxis des gewerbegerichtlichen Verfahrens herausgebildet haben, namentlich bei denjenigen Ausschüssen, deren Vorsitzende Gewerbegerichtsvorsitzende sind.

Im einzelnen verläuft das Abkehrscheinverfahren folgendermaßen: Der Vorsitzende läßt entweder den beschwerdeführenden Arbeiter seine Angaben schriftlich machen oder nimmt sie zu Protokoll und prüft dann bei dem alten oder bei dem neuen Arbeitgeber die Richtigkeit der gemachten Angaben nach. Stellt sich die Beschwerde schon bei der Voruntersuchung, zu welcher der Vorsitzende nach § 12 der Verfahrensanweisung vom 30. 1. 17. verpflichtet ist, als aussichtslos heraus, so wird er zunächst selbst auf gütlichem Wege den Arbeiter zum Bleiben an seiner Arbeitsstelle zu bewegen suchen. Ebenso wird er auch den alten Arbeitgeber gütlich zur Ausstellung des Abkehrscheins zu bewegen suchen, wenn die Verweigerung des Abkehrscheines offenbar jedes triftigen Grundes entbehrt. Auf diese Weise werden wohl die meisten Anträge auf Erteilung des Abkehrscheines erledigt.

Gelingt es aber dem Vorsitzenden oder seinem Unterbeamten nicht, durch persönliche Fühlungnahme mit dem Beteiligten einen Ausgleich herbeizuführen, so hat er durch weitere geeignete Ermittelungen das Verfahren vor dem Ausschuß soweit vorzubereiten, daß dem Ausschuß eine schleunige Entscheidung ermöglicht wird.[7]) Die Beschleunigung des Verfahrens ist deshalb geboten, weil zwischen dem Tag der Beantragung des Abkehrscheins und dem Ablauf seiner rechtlichen Wirkung nur 14 Tage liegen. Zu diesem Zwecke bestimmt der § 12 Abs. 2 der Verfahrensanweisung des Kriegsamtes vom 30. 1. 17. ausdrücklich, daß zur Vermeidung der Verschleppung der Anträge die Beschwerden wegen Verweigerung des Abkehrscheins mindestens innerhalb einer Woche nach ihrer Anhängigmachung vor den Ausschuß zu bringen sind. Deshalb hat auch der Vorsitzende zur Klarstellung des Sachverhaltes weitgehende Befugnisse. Er kann Ermittelungen jeder Art anstellen, insbesondere amtliche Auskünfte, schriftliche Erklärungen und sachverständige Gutachten einholen, die Vorlegung von Geschäftsbüchern und sonstigen Urkunden anordnen, Beteiligte, Zeugen und Sachverständige vor den Ausschuß laden oder durch ersuchte Behörden uneidlich vernehmen lassen.[7])

[7]) Vergl. § 12 der Verfahrensanweisung des Kriegsamtes vom 30. 1. 17. (Reichsgesetzblatt S. 1333.)

Ergibt aber die Untersuchung des Falles, daß die bisherige Beschäftigung des Beschwerdeführers nicht unter § 2 des HDG. fällt, also keine kriegswichtige ist, so kann der Ausschuß nach § 34 der Verfahrensanweisung des Kriegsamtes vom 30. 1. 17. einen sogenannten Befreiungsschein ausstellen, auf Grund dessen jeder Arbeitgeber den Inhaber desselben einstellen kann. Diese Bescheinigung wird in der Praxis meist nach Eingang der Beschwerde vom Vorsitzenden ohne Verhandlung vor dem Ausschuß ausgestellt, was der Hilfsdienstpflichtige nach § 2 der Bekanntmachung des Bundesrats vom 30. 1. 17 sogar vom Vorsitzenden unmittelbar verlangen kann.

Stellt sich weiter bei der Voruntersuchung heraus, daß das Einverständnis des Arbeitgebers zu dem Arbeitswechsel vorliegt, so stellt der Ausschuß ohne weitere Verhandlungen seinerseits den Abkehrschein aus.[8]) Wenn aber der Abkehrschein mangels Zustimmung des Unternehmers verweigert worden ist, muß der Ausschuß auf dem Verhandlungswege, nachdem der Vorsitzende den Sachverhalt geklärt hat, prüfen, ob ein wichtiger Grund für die Erteilung des Abkehrscheins gegeben ist oder nicht. Dies geschieht in öffentlicher Verhandlung, jedoch kann der Ausschuß auf Beschluß die Oeffentlichkeit ausschließen.[9]) Auch der Ausschuß ist, wie der Vorsitzende, berechtigt, Zeugen und Sachverständige uneidlich zu vernehmen und kann sogar erforderlichenfalls ihre Beeidigung durch das Amtsgericht herbeiführen.

Der Ausschuß stellt zunächst die Personalien der Beteiligten oder ihrer Vertreter und die Gültigkeit ihrer Vollmacht fest. Wenn auch im § 14 der Verfahrensanweisung des Kriegsamtes vom 30. 1. 17 die mündliche Verhandlung im Verfahren vor den Schlichtungsausschüssen als nicht unbedingt erforderlich bezeichnet wird, so bildet sie doch die Regel. Auch kann der Ausschuß mit zwei Drittel Mehrheit gegen den Vorsitzenden beschließen, daß mündliche Verhandlung stattfinden soll. Unter allen Umständen aber muß dem Arbeitgeber von der Beschwerde gegen seine Weigerung, den Ab-

[8]) Vergl. Eugen Schiffer und Dr. Johannes Junck: „Der vaterländische Hilfsdienst. Berlin 1917. Seite 51: „Die Beweggründe für die schließlich, wenn auch widerwillig, erteilte Zustimmung sind gleichgültig und können ihre Folge, die Erteilung des Abkehrscheins, nicht ausschließen. Sonst läge die Arbeitskraft, die der frühere Arbeitgeber nicht mehr verwenden will und der neue vor Ablauf der 2 Wochen nicht verwenden darf, während dieser Zeit trotz Arbeitsbereitschaft brach, ein Zustand, der der Absicht des Gesetzes ebenso wenig entspräche, wie die freiwillige Arbeitsaussetzung des Arbeiters zum Zwecke der Umgehung des Erfordernisses des Abkehrscheins."

[9]) Vergl. Verfahrensanweisung des Kriegsamts vom 30. 1. 17, § 16, Abs. 2. (Reichsgesetzbl. S. 1333.) Das Kriegsamt kann im Interesse der Landesverteidigung für einzelne Bezirke den Ausschluß der Oeffentlichkeit allgemein anordnen. Von dieser Befugnis hat es aber bisher nur in ganz seltenen Fällen Gebrauch gemacht.

kehrschein auszustellen, Kenntnis gegeben werden, damit er Gelegenheit zur Rechtfertigung hat. Sein persönliches Erscheinen vor dem Schlichtungsausschuß ist nicht erforderlich, da dieser auch beim Ausbleiben der zur Verhandlung Geladenen seine Entscheidung treffen kann. In der Regel werden aber die beiden Parteien, der beschwerdeführende Arbeitnehmer und sein Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter, zur mündlichen Verhandlung persönlich erscheinen. Nach Verlesung des Protokolls über die vorliegenden Ermittelungen tritt der Ausschuß in die mündliche Debatte ein, wobei beiden Parteien Gelegenheit gegeben wird, ihren Standpunkt zu begründen.

Da die großen Werke zur Bearbeitung der Arbeiterfragen in der Regel besondere, volkswirtschaftlich geschulte Kräfte angestellt haben und sich durch diese vor dem Schlichtungsausschuß vertreten lassen, kommt es manchmal schon in den Abkehrscheinverhandlungen zu lebhaften Debatten über grundsätzliche Arbeiterfragen, wobei natürlich die Arbeitnehmervertreter des Ausschusses, da sie in der Regel geschulte Gewerkschaftsbeamte sind, durchaus ihren gewerkschaftlichen Standpunkt vertreten und dabei leicht Gefahr laufen, in Ueberschätzung ihrer gewerkschaftlichen Taktik, „eher ihr Gefühl, als den Verstand und den Wortlaut des Gesetzes entscheiden zu lassen." (Vergl. oben S. 73.) Dabei werden sie natürlich gegenüber dem mehr kaufmännisch begründeten Standpunkt der Industrie die Lage des armen, unterdrückten Arbeiters, dem zu helfen eine moralische Pflicht sei, betonen und dadurch mitunter bei solchen Vorsitzenden Einfluß gewinnen, auf die eine derartige Argumentierung besonderen Eindruck zu machen imstande ist. Diese Gefahr ist aber trotz der in der Regel ernannten militärischen Vorsitzenden der Schlichtungsausschüsse nicht so groß, wie sie von der Industrie angesehen wird. Denn auch die militärischen Vorsitzenden haben, obwohl sie sich leichter durch gefühlsmäßige Erwägungen beeinflussen lassen als andere kaufmännisch oder juristisch geschulte Vorsitzende, bald eingesehen, daß eine zu weitgehende Rücksichtnahme auf die von Arbeiterseite vorgebrachten Gründe nicht ratsam ist. Abgesehen davon nämlich, daß die Industrie ihrerseits energisch dagegen Stellung genommen hat, bewirkt ein solches Verhalten nur eine Steigerung des Arbeitswechsels, da viele Arbeiter die Menschenfreundlichkeit des Vorsitzenden zu immer gesteigerten Forderungen an ihre Arbeitgeber ausnützen und deshalb immer häufiger vor dem Schlichtungsausschuß erscheinen, wo dann sehr bald an die Stelle der früheren Nachgiebigkeit eine gewisse zurechtweisende Strenge und Härte tritt.

Gelingt dem Ausschuß in der Verhandlung die Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht, so entscheidet er in geheimer Beratung darüber, ob der Antragsteller an seiner alten Arbeitsstätte zu bleiben hat oder ob ihm der Abkehrschein auszustellen ist. Gegen diese Entscheidung gibt es keine Berufung. Der Arbeiter kann jedoch

bei Verweigerung des Abkehrscheines durch den Ausschuß dessen Spruch dadurch umgehen, daß er 14 Tage ohne Arbeit bleibt. Bei den heutigen teuren Lebensverhältnissen ist aber schon eine vierzehntägige Verdienstlosigkeit von solch empfindlicher Wirkung für ihn, daß er sich im allgemeinen fügen wird.

§ 16.

2. Das Schlichtungsverfahren.

Beim Schlichtungsverfahren gemäß § 13 HDG. handelt es sich nicht um eine individuelle Arbeitsstreitigkeit eines einzelnen Arbeiters, sondern um eine Arbeitsstreitigkeit allgemeiner Art zwischen einer Vielheit von Arbeitern und einem oder mehreren Unternehmern. Rein äußerlich unterscheidet es sich deshalb vom Abkehrscheinverfahren dadurch, daß hier an Stelle eines einzelnen beschwerdeführenden Arbeiters eine Vielheit von Arbeitern auftritt, durch deren Vertreter die Schlichtungsstelle zwecks Beilegung von Streitigkeiten über die Lohn- und sonstigen Arbeitsbedingungen in Tätigkeit gesetzt wird. Da eine Verhandlung mit einer größeren Zahl Arbeiter vor der Schlichtungsstelle in den meisten Fällen schon eine technische Unmöglichkeit ist, so hat das Gesetz angeordnet, daß die Schlichtungsstelle nur vom Arbeiterausschuß angerufen werden kann, falls ein solcher besteht. Mithin ist dies für die Anrufung der Schlichtungsstelle als conditio sine qua non anzusehen. Der Schlichtungsausschuß wird also dann die Verhandlung ablehnen müssen, wenn der Antrag dazu unmittelbar von der Arbeiterschaft oder Teilen der Arbeiterschaft eines Betriebes, für den Titel VII der Gewerbeordnung gilt und der mehr als 50 Arbeiter beschäftigt, unter Umgehung oder gegen den Willen des Arbeiterausschusses erfolgt ist. Das Gesetz zwingt also die streitenden Parteien des Arbeitsvertrages dazu, zunächst in den unteren Schlichtungsorganen eine Einigung zu versuchen und erst bei Mißlingen dieses Versuches die Vermittlung der Schlichtungsstelle zu beantragen.

Die Schlichtungsstelle kann aber nach § 13 Abs. 2 HDG. auch von der Arbeiterschaft solcher Betriebe, die keinen obligatorischen Arbeiterausschuß zu errichten brauchen, angerufen werden. Dabei ist unter dem Begriff Arbeiterschaft nicht unbedingt die Gesamtheit a l l e r Arbeiter zu verstehen, sondern es genügt schon die Feststellung, daß ein immerhin erheblicher Teil der Arbeiterschaft im Gegensatz zu einzelnen Arbeitern den Antrag gestellt hat.[10]) Die Schlichtungsstelle wird

[10]) Vergl. Eugen Schiffer und Dr. Johannes Junck, der vaterländische Hilfsdienst. Berlin 1917, Seite 67: „Wo der Begriff der Arbeiterschaft beginnt, kann zahlenmäßig, etwa durch einen Prozentsatz der Arbeiterschaft, nicht angegeben werden. Die richtige Grenze zu finden, muß der Praxis überlassen bleiben. Zur Erfüllung des die §§ 11 bis 13 des HDG. beherrschenden sozialpolitischen Gedankens sollte im Zweifel davon ausgegangen

also auch in solchen Fällen den Erlaß eines Schiedsspruches ablehnen, in denen es sich um unbedeutende Streitigkeiten eines unerheblichen Teiles der Arbeiterschaft handelt. Im übrigen wird hier das richtige sozialpolitische Verständnis und Empfinden des Vorsitzenden von ausschlaggebender Bedeutung sein.

Wenn nun auch nach dem Gesetz die Arbeiterschaft von Betrieben mit weniger als 50 Arbeitern die Schlichtungsstelle anrufen kann, so ist damit doch nicht gesagt, daß diese Arbeiterschaft keiner Vertretung bedürfe. In den wenigsten Fällen steht den Schlichtungsstellen ein hinreichend großer Verhandlungsraum zur Verfügung. Auch ist eine Schlichtungsverhandlung mit 50 Leuten an sich schon im Interesse einer schnellen Verständigung undenkbar. Deshalb werden die Vorsitzenden der Ausschüsse in solchen Fällen ebenfalls auf eine Vertretung vor dem Ausschuß etwa durch zwei bis drei Vertrauensmänner hinzuwirken suchen. In der Tat bildet die Verhandlung mit Vertrauensmännern die Regel in den Fällen, wo der Arbeiterausschuß oder sein Obmann nicht den Antrag vertreten. Dies liegt auch im Interesse der Arbeiter selbst, da durch die Verhandlung der gesamten Arbeiterschaft oder eines großen Teiles derselben vor dem Schlichtungsausschuß der Gang ihres Betriebes unterbrochen werden müßte und sie selbst einen Lohnausfall wenigstens für einen halben Tag erleiden würden.

Das eigentliche Verfahren vor der Schlichtungsstelle richtet sich nach den Vorschriften der §§ 66, 68 bis 73 GGG., jedoch mit der einen großen, sozialpolitischen Fortschritt bedeutenden Maßgabe, daß mit Rücksicht auf die soziale Autorität und Bedeutung der Schlichtungsausschüsse ein Schiedsspruch auch dann abzugeben ist, „wenn einer der beiden Teile nicht erscheint oder nicht verhandelt", sowie daß Personen, die an der einzelnen Streitsache als Arbeitgeber oder als Mitglieder des Arbeiterausschusses beteiligt sind, bei dem Schiedsspruch zur Erhöhung seiner Bedeutung nicht mitwirken dürfen.

Zur Klärung des Sachverhalts und zur Vorbereitung des Verfahrens hat der Vorsitzende der Schlichtungsstelle dieselben Aufgaben und dieselben Befugnisse, wie zur Vor-

---

werden, daß die Schlichtungsstelle angerufen werden kann. Selbstverständlich kann unter „Arbeiterschaft" auch eine Gruppe von Arbeitern verstanden werden, die innerhalb des betreffenden Betriebes durch die Art und den Ort ihrer Tätigkeit miteinander verbunden sind. Es genügt alsdann, wenn ein erheblicher Teil einer solchen Gruppe die Anrufung wünscht. Auch hier ist zu empfehlen, den Weg zur Schlichtungsstelle nicht unnötig zu erschweren. Die Schlichtungsstelle wird dabei zu berücksichtigen haben, daß das Recht, zur „Arbeiterschaft" gezählt zu werden, nicht dadurch bedingt ist, daß die betreffenden Personen selbst hilfsdienstpflichtig sind. So wird auch eine Gruppe von Frauen, falls sie nach der Eigenart des in Betracht kommenden Betriebes als „Arbeiterschaft" angesehen werden dürfen, die Schlichtungsstelle anrufen können."

bereitung des Abkehrscheinverfahrens. Er wird also zunächst von sich aus eine Einigung zwischen den streitenden Parteien, in den meisten Fällen also zwischen Arbeiterausschuß und Unternehmer, herbeizuführen suchen. Erst wenn ihm das nicht gelingt, ist die Verhandlung vor der Schlichtungsstelle anzuberaumen. Die Anrufung der Schlichtungsstelle kann von beiden Streitteilen zugleich oder aber auch im Gegensatz zum Verfahren beim Einigungsamt des Gewerbegerichts nur von einer Seite erfolgen. Im letzteren Falle wird es Sache des Vorsitzenden sein, sich mit dem anderen Teile rechtzeitig in Verbindung zu setzen und dessen Verhandlungsbereitschaft ebenfalls herbeizuführen. Gelingt dies nicht, so hat die Schlichtungsstelle, wiederum im Unterschied zum gewerbegerichtlichen Verfahren, auch dann einen Schiedsspruch abzugeben.

Nach abgeschlossener Vorbereitung des Verfahrens und Klärung des Sachverhaltes, wobei dem Vorsitzenden auch das Recht der Einholung von Auskünften (§ 22 der Verfahrensanweisung des Kriegsamtes vom 30. 1. 17) zur Seite steht, werden in schwierigen Fällen zunächst beide Teile getrennt in nicht öffentlicher Sitzung vernommen, um eine vertrauliche und leidenschaftslose Aussprache herbeizuführen und dadurch dem Ausschuß einen möglichst objektiven Einblick in die Sachlage zu ermöglichen. In der Regel aber werden beide Parteien sofort auf einen bestimmten Termin zur öffentlichen Verhandlung geladen. Der Erscheinungszwang sowie die Zulässigkeit der Beeidigung von Beteiligten und Sachverständigen gemäß der Verfahrensanweisung des Kriegsamts vom 30. 1. 17 §§ 18 bis 24 gelten nur für das Abkehrschein-, nicht auch für das Schlichtungsverfahren. Vielmehr treten an deren Stelle die Vorschriften der §§ 67, 68 bis 73 des GGG., wonach die Schlichtungsstelle Auskunftspersonen nur vorladen und vernehmen kann. Dagegen bleibt wohlgemerkt die Auskunftspflicht des § 17 HDG. und die entsprechende Strafbestimmung im § 18 HDG. auch für das Verfahren vor der Schlichtungsstelle bestehen. Neben dem § 17, nach dem sie außer der Vorladung von Auskunftspersonen auch Zeugen und Sachverständige uneidlich vernehmen kann, gilt auch der § 16 der Verfahrensanweisung des Kriegsamts betreffend die Oeffentlichkeit der Verhandlung für das Schlichtungsverfahren.

Die Verhandlungen vor der Schlichtungsstelle zielen auf einen Vergleich zwischen den streitenden Parteien hin (§ 69 GGG). Meistens formuliert der Ausschuß selbst einen Einigungsvorschlag. Kommt eine Einigung zustande, so muß die getroffene Vereinbarung, die von sämtlichen Ausschußmitgliedern und den Vertretern der geeinigten Parteien zu unterzeichnen ist, öffentlich bekannt gemacht werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so hat die Schlichtungsstelle einen Schiedsspruch abzugeben, d. h. sie hat auf Grund ihrer Kenntnis des Streitgegenstandes nach ihrem Ermessen die Bedingungen festzusetzen, unter denen eine Einigung billigerweise möglich ist, und darüber Beschluß zu fassen. Auf

Grund dieses Beschlusses erläßt sie dann einen Schiedsspruch, der den Vertretern beider Teile zur Erklärung vorzulegen ist. Die Erklärungen der Parteien sind öffentlich bekannt zu geben. Auch dann, wenn keine Erklärung binnen einer bestimmten Frist erfolgt ist, hat die Schlichtungsstelle eine öffentliche Bekanntmachung zu erlassen mit dem Hinzufügen, daß sich die Parteien dem Schiedsspruch nicht unterworfen hätten (§ 72 GGG.). Wenn weder eine Vereinbarung noch ein Schiedsspruch zustande gekommen ist, ist dies ebenfalls vom Vorsitzenden bekannt zu geben. Durch die Veröffentlichung soll der moralische Druck der öffentlichen Meinung auf die Parteien verstärkt werden, dessen Wert nicht zu unterschätzen ist, und auf dem allein z. B. die Vollstreckungsgewalt der Schiedssprüche des gewerbegerichtlichen Einigungsamtes beruht.

Die Beschlußfassung des Ausschusses erfolgt mit einfacher Stimmenmehrheit. Stehen sich dabei die Stimmen der Vertreter beider Parteien in gleicher Zahl gegenüber, so kann der Vorsitzende, wenn er es für angängig hält, sich der Stimme enthalten. Dadurch verhindert er das Zustandekommen eines Schiedsspruches. Er wird dies immer dann tun, wenn er eine Vertagung der Verhandlung mit der Aussicht auf einen späteren, erfolgreicheren Einigungsversuch für angezeigt hält, und um sich in einem solchen Falle nicht vorzeitig durch einen Schiedsspruch festzulegen.

Die Kosten des Einigungsverfahrens trägt der Militärfiskus, dem ja die Einrichtung des Schlichtungsausschusses überhaupt obliegt. Im Zivilprozeßverfahren tragen die Parteien die Kosten. Der Hauptunterschied aber zwischen diesem und dem Schlichtungsverfahren beruht auf dem Grundsatz der moralischen Einwirkung des Ausschusses auf die streitenden Parteien, während im Zivilprozeßverfahren das Gericht autoritativ das staatliche Hoheitsrecht des Schutzes der Rechtsordnung ausübt.

Kapitel II.

Die Ziele des Schlichtungsverfahrens.

§ 17.

1. Vorbemerkungen.

Der Abschluß des Zivilprozeßverfahrens ist entweder der Vergleich zwischen den Parteien oder das Urteil. Dem entspricht beim Einigungsverfahren die gewerbliche Vereinbarung und der Schiedsspruch. In den Zwecken aber unterscheiden sich beide Verfahren. Das Zivilprozeßverfahren bezweckt eine grundsätzliche Entscheidung bestehender Streitigkeiten durch den Staat kraft seiner Rechtshoheit, während durch das gesetzliche Einigungsverfahren regelmäßig mit staatlicher Beihilfe auf dem Wege friedlicher Vereinbarung allgemeine, künftige Bedingungen für Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und -nehmern zustande gebracht werden sollen. Im Zivilprozeßverfahren ist der Vergleich die Ausnahme, im Einigungsverfahren die Regel. Dem Zweck des Schlichtungsverfahrens entspricht es daher am meisten, wenn es gelingt, durch Herbeiführung eines Tarifvertrages die Streitigkeiten in möglichst großem Umfange zu schlichten oder solchen vorzubeugen.

Auch bei Streitigkeiten aus bestehenden Tarifverträgen kann die Schlichtungsstelle des Hilfsdienstgesetzes von den Vertragsparteien als Schiedsamt angerufen werden. In der Regel wird dies aber erst geschehen, nachdem der Einigungsversuch bei den im Tarifvertrag selbst vorgesehenen Stellen fehlgeschlagen ist, und zwar hauptsächlich dann, wenn die autoritative Entscheidung der Schlichtungsstelle höher bewertet wird, als die Entscheidung der Tarifinstanzen. Das ist namentlich der Fall bei Streitigkeiten über vorterminliche Aenderungen des Tarifvertrages, die durch besondere, beim Abschluß des Vertrages nicht berücksichtigte Umstände begründet sind. So ist die Schlichtungsstelle des Hilfsdienstgesetzes häufig von Arbeitern der Tarifgewerbe angerufen worden zur Beilegung von Streitigkeiten über eine von ihnen beantragte Lohnerhöhung, ferner zur Festsetzung von Teuerungszulagen oder der sogenannten Auslösung, zur Sicherung der Reklamierten beim Arbeitswechsel usw.

Auch dann, wenn es sich um Auslegung strittiger Punkte aus bestehenden Tarifverträgen handelt, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden. Derartige Streitigkeiten werden aber in der Regel nicht durch die Schlichtungsstelle, sondern durch die Tarifinstanzen und durch deren Zentrale, das Tarifamt, erledigt.

Der dritte Fall, wo ein bereits abgeschlossener Tarifvertrag die Grundlage des Einigungsverfahrens vor der Schlichtungsstelle bildet, ist der Vertragsbruch. Der Vertragsbruch kommt im Kriege häufig vor, wobei aber zu berücksichtigen ist, daß den Vertragsbrüchigen nicht so sehr die böswillige Absicht als die Ueberzeugung von der Unmöglichkeit, die Vertragsbedingungen einzuhalten, zum Vertragsbruch führt. In fast allen Fällen sind es im Kriege die Arbeitnehmer die vertragsbrüchig werden, während die Unternehmer meist auf dem formellen Recht des im Frieden geschlossenen und infolgedessen im Kriege für sie günstigen Vertrages bestehen und durch die Tarifinstanzen nur schwer zum Nachgeben zu bewegen sind.

Der Fall, daß die Schlichtungsstelle wie das Einigungsamt des Gewerbegerichts als schiedsrichterliche Instanz tätig wird, daß es sich also um eine endgültig entscheidende, schiedsrichterliche Tätigkeit des Einigungsamtes zwecks definitiver Erledigung der sich aus dem Tarifvertrag ergebenden Rechtsfragen handelt, kommt für die Schlichtungsstelle nicht in Frage. Diese Tätigkeit als „Tarifamt" ist nämlich meist im Tarifvertrag selbst ausdrücklich vorgesehen und einem bestimmten Institut übertragen, so daß also für die Tarifverträge aus dem Frieden die Schlichtungsstelle des Hilfsdienstgesetzes nicht in Betracht kommen kann. Aber auch die im Kriege abgeschlossenen Tarifverträge haben die Schlichtungsstelle des Hilfsdienstgesetzes als Tarifamt nicht vorgesehen, weil ja mit der Aufhebung des Hilfsdienstgesetzes auch der ganze gewerbliche Schlichtungsapparat des Hilfsdienstgesetzes voraussichtlich verschwinden wird.

Namentlich im ersten und dritten Fall ist die Schlichtungsstelle häufig als Schiedsstelle angerufen worden, da sich die Parteien die Sachkunde der Schlichtungsstellen und ihre Entscheidungen zunutze machen wollen. Dabei ist jedoch zu bedenken, daß grundsätzlich die Streitigkeiten über die aus einem bestehenden Dienst- oder Arbeitsvertrage beiderseitig erwachsenen Rechte oder Pflichten nicht vor der Schlichtungsstelle oder einem sonstigen Einigungsamt, sondern vor dem hierfür zuständigen Gewerbegericht zum Austrag zu bringen sind. Dem Einigungsverfahren fehlt eben, wie oben ausgeführt, der Begriff der „Klage". Das schließt indessen keineswegs aus, daß bei unter Vertragsbruch stattgefundenen Arbeitseinstellungen und Arbeiterentlassungen das Einigungsamt angerufen wird. Nur handelt es sich alsdann für die Tätigkeit des letzteren nicht um eine richterliche und demnächst auf dem Wege der Zwangsvollstreckung durchzuführende Entscheidung über Vertragsrechte, sondern um eine friedliche Beilegung entstandener Streitigkeiten, durch welche die Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Arbeit herbeigeführt wird, und welche an sich die aus einem etwaigen Vertragsbruch entstehenden

Rechtsansprüche unberührt läßt.[11]). Ferner ist nicht aus dem Auge zu verlieren, daß nicht die Tarifinstanzen die Schlichtungsstelle gemäß § 13 HDG. anrufen können, sondern daß die Bestimmung, nach der die Schlichtungsstelle nur vom Arbeiterausschuß bezw. der „Arbeiterschaft" (siehe oben) angerufen werden kann, absolut zwingend ist.

Die Ziele des Schlichtungsverfahrens sind aber in allen diesen Fällen bei Geneigtheit der Parteien, sich zu einigen, die gewerbliche Vereinbarung, bei erfolglosem Einigungsversuch der Schiedsspruch.

§ 18.

2. Die gewerbliche Vereinbarung.

Das eigentliche Ziel des Einigungsverfahrens ist also, einen gütlichen Vergleich, „eine gewerbliche Vereinbarung", herbeizuführen. Unter gewerblicher Vereinbarung im Sinne der §§ 66, 68 bis 73 des GGG. in Verbindung mit § 13 HDG. ist zu verstehen ein mit Hilfe der Schlichtungsstelle zustande gekommener Vergleich zwischen einer Vielheit von Arbeitern und einem oder mehreren Unternehmern, der eine zwischen den Vertragsparteien bestehende Streitigkeit über die Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen beendet, und zu dessen Herbeiführung die Schlichtungsstelle von der einen oder anderen Partei oder von beiden zugleich angerufen worden ist. Wie oft dieser Erfolg den Schlichtungsstellen im Vergleich zu den Einigungsämtern bei den Gewerbegerichten gelungen ist, kann man leider nicht authentisch und für das ganze Reich feststellen, da statistische Angaben hierüber nicht zu erlangen sind. Wir haben jedoch versucht, statistische Angaben von einigen Schlichtungsausschüssen, deren Verhältnisse als typisch angesehen werden können, zu erhalten, so daß man sich aus der am Schluß angefügten Tabelle ein ungefähres Bild von der Wirksamkeit der Schlichtungsausschüsse auch in dieser Beziehung machen kann.

Im allgemeinen darf man wohl nach den Erfahrungen, die der Verfasser selbst gemacht hat und die ihm in vielen Sitzungen und mündlichen Besprechungen mit den Vorsitzenden der Schlichtungsausschüsse bestätigt worden sind, sagen, daß der Erfolg der Schlichtungsstellen unbedingt höher eingeschätzt werden muß als der der Einigungsämter bei den Gewerbegerichten. Zwar sind die Schlichtungsstellen eine Kriegseinrichtung und es fehlen infolgedessen die Erfahrungen, wie sich die Erfolge der beiden Stellen, Schlichtungsstelle und Einigungsamt beim Gewerbegericht, im Frieden zueinander verhalten. Aber es darf angenommen werden, daß auch im Frieden die Tätigkeit der Schlichtungsstellen an Erfolg die der Einigungsämter bei den Gewerbegerichten übertreffen würde.[12])

[11]) Das Gewerbegerichtsgesetz in 2. Auflage, neu bearbeitet von Dr. L. Wilhelmi und Dr. R. Bewer. Berlin 1903. Seite 364, Anm. 6.

[12]) Das liest man auch z. B. aus dem Bericht über die Tätigkeit des Gewerbegerichts Mannheim im Jahre 1917 heraus, wo es heißt: „Einigungsamtliche Tätigkeit". Eine solche fand in zwei

Die äußere Form der Vereinbarung soll so kurz wie möglich sein und wird im Protokoll über die Einigungsverhandlung festgelegt. Die Veröffentlichung der Vereinbarung erfolgt auf ortsübliche Weise, meist also in den Tagesblättern.

Nach dem, was oben über die Ziele des Schlichtungsverfahrens im allgemeinen gesagt worden ist, kann man drei Arten von Vereinbarungen, je nach ihrem Inhalt, unterscheiden:

1. Tarifvereinbarungen, die einen abzuschließenden Tarifvertrag zum Gegenstande haben.
2. Ergänzende Vereinbarungen zu einem bestehenden Tarifvertrag. Diese Fälle kommen auch im Kriege häufiger vor. Am häufigsten aber sind beim Schlichtungsverfahren gemäß § 13 HDG.
3. die allgemeinen Vereinbarungen, wobei also die Parteien, ohne Tarifvertragsparteien zu sein, einzelne Bedingungen allgemeiner Natur über die Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses regeln.

Der Inhalt der Vereinbarungen soll so umfassend und klar sein, daß eine möglichst endgültige Schlichtung der Streitigkeit erreicht wird. Das verlangen auch die Motive zum Gewerbegerichtsgesetz. „Es ist sehr wichtig, daß jeder einzelne Streitpunkt durch eine klare Bestimmung endgültig und unzweideutig erledigt wird, daß namentlich kein Punkt späterer Vereinbarung oder gar dem billigen Ermessen und Wohlwollen des Arbeitgebers überlassen bleibt. Ist es unvermeidlich, umständliche Lohnberechnungen auf spätere Zeit zu verschieben, so sollen mindestens die Grundsätze, nach denen sie zu erfolgen haben, genau festgelegt und sogleich sollte für alle Fälle eine schieds-

---

Fällen durch den Vorsitzenden statt. In einem Falle handelte es sich um die Gewährung von Teuerungszulagen im Plattenlegergewerbe. Die Sache wurde in Karlsruhe (für ganz Baden zentral) weiter behandelt und war dadurch für das hiesige Einigungsamt erledigt. Im anderen Falle handelte es sich um die Gewährung von Teuerungszulagen im Brauereigewerbe; da gleichzeitig der Schlichtungsausschuß des vaterländischen Hilfsdienstes angerufen war, wurde die Sache dort weiterbehandelt und erledigt. Ueberhaupt (im Original gesperrt gedruckt) ist seit dem Inkrafttreten des Hilfsdienstgesetzes der Schlichtungsausschuß im allgemeinen an die Stelle des gewerbegerichtlichen Einigungsamtes als Lohnbewegungsschlichtungsinstanz getreten. Das erklärt sich daraus, daß der Schlichtungsausschuß seinen Schiedsspruch auch dann zu fällen hat, wenn der Gegner des anrufenden Teiles nicht an der Verhandlung teilnimmt, und daß die dem Schiedsspruch sich nicht unterwerfende Partei Nachteilen in Ansehung der Abkehrscheinausstellung ausgesetzt ist; die Anrufung des Schlichtungsausschusses bietet also Vorteile, die dem einigungsamtlichen Verfahren des Gewerbegerichts fehlen. In Mannheim kommt hinzu, daß der Unterzeichnete zugleich auch Vorsitzender des Schlichtungsausschusses ist. Der Vorsitzende Dr. Erdel." Auf den Abschluß der gewerblichen Vereinbarung im Schlichtungsverfahren

richterliche Instanz eingesetzt werden, deren Entscheidung sich beide Teile unterwerfen."[13])

§ 19.

3. Der Schiedsspruch.

„Kommt eine Vereinbarung nicht zustande," heißt es im § 71 des GGG., „so hat das Einigungsamt einen Schiedsspruch abzugeben, welcher sich auf alle zwischen den Parteien streitigen Fragen zu erstrecken hat." Die Schlichtungsstelle des Hilfsdienstgesetzes hat im Gegensatz zum Einigungsamt beim Gewerbegericht, wie des öfteren erwähnt, auch dann einen Schiedsspruch abzugeben, „wenn eine der beiden Teile nicht erscheint oder nicht verhandelt" (§ 13 HDG. Abs. 1). Dadurch wird die subsidiäre Natur des Schiedsspruches der Vereinbarung gegenüber noch mehr hervorgehoben. Demnach ist also der Schiedsspruch der Schlichtungsstelle der autoritative Spruch eines Schlichtungsausschusses beim Abschluß eines Verfahrens gemäß § 13 HDG. zur Entscheidung aller im Laufe des Verfahrens nicht beigelegten strittigen Fragen, zu deren Lösung die Schlichtungsstelle von einer der streitenden Parteien oder von beiden zugleich angerufen worden ist.

Die Bestimmung, daß die Schlichtungsstelle einen Schiedsspruch in dem Falle, wo eine Einigung nicht zustande gekommen ist, abzugeben hat, ist nicht so kategorisch aufzufassen, daß der Schiedsspruch unter allen Umständen, also auch dann, wenn es widersinnig oder unzweckmäßig wäre, gefällt werden muß. Denn sonst hätte das Gesetz nicht dem Vorsitzenden die Stimmenthaltung gestattet, wenn sich die Stimmen sämtlicher Arbeitgebermitglieder und die sämtlicher Arbeitnehmermitglieder gegenüberstehen. Diese Bestimmung bedeutet nach den Erläuterungen zum Gewerbegerichtsgesetz, 2. Auflage, von Dr. L. Wilhelmi und Dr. R. Bewer, Berlin 1903, Seite 379, Anm. 1, daß die Mitglieder des Einigungsamtes auf Grund des Ergebnisses des Ermittlungs- und Einigungsverfahrens, sofern dasselbe zu einer Vereinbarung der streitenden Teile nicht geführt hat, ihrerseits den Versuch zu machen haben, über diejenigen Bedingungen, auf welche eine Einigung billigerweise zu erwarten sein könnte, zu einem Beschlusse zu gelangen.

Auch der Schiedsspruch hat, wie schon erwähnt, keine unmittelbar zivilrechtliche Wirkung. Eine Zwangsvollstreckung aus ihm findet nicht statt. Er stützt sich lediglich auf das eigene

gemäß § 13 HDG. wirkt also, wie der Mannheimer Bericht anerkennt, begünstigend, daß bei Ablehnung des Vergleichs der zu erwartende Schiedsspruch des Ausschusses der sich nicht unterwerfenden Partei „Nachteile in Ansehung der Abkehrscheinausstellung" zufügt.

[13]) Vergleiche Dr. Blendermann „Das Gewerbegericht". III. Jhrg. Nr. 2. S. 13—16. Siehe auch: Das Gewerbegerichtsgesetz in II. Auflage, neu bearbeitet von Dr. L. Wilhelmi und Dr. R. Bewer. Berlin 1903. Seite 379.

Gewissen der hartnäckigen Beteiligten und auf den moralischen Druck der öffentlichen Meinung auf diese. Mittelbar allerdings hat der Schiedsspruch gemäß § 13 HDG. Abs. 2 die praktisch sehr bedeutsame Wirkung, daß er bei Erteilung bezw. Verweigerung des Abkehrscheins vom Schlichtungsausschuß zugrunde zu legen ist. Wenn der Arbeitgeber sich dem Schiedsspruch nicht unterwirft, so erhalten die Arbeitnehmer auf ihr Verlangen vom Schlichtungsausschuß den Abkehrschein; d. h. es wird ihnen formell das Streikrecht in dem betreffenden Betriebe eingeräumt. Unterwerfen sich die Arbeitnehmer dem Schiedsspruch nicht, so darf ihnen aus der dem Schiedsspruch zugrunde liegenden Veranlassung vom Schlichtungsausschuß die Genehmigung zum Arbeitswechsel nicht erteilt werden. Dagegen bleibt das Recht des Unternehmers unberührt, auch in diesem Falle unter der Voraussetzung seines Einverständnisses den Abkehrschein zu erteilen.

Dadurch wird das moralische Gewicht des Schiedsspruches erhöht, das nach den Motiven zum Gewerbegerichtsgesetz um so größer sein wird, „je sorgfältiger und objektiver das Einigungsamt bei der Feststellung der Tatsache und bei den Einigungsverhandlungen vorgegangen ist, und es ist die Hoffnung nicht ausgeschlossen, daß . . . in nicht seltenen Fällen beide Teile sich schließlich dem Schiedsspruch unterwerfen werden." Dies wird insbesondere dann zutreffen, wenn es dem Vorsitzenden gelingt, möglichst alle Stimmen der Mitglieder des Einigungsamtes auf den Inhalt des Spruches zu vereinigen. Das ist aber bei der Schlichtungsstelle des Hilfsdienstgesetzes leichter möglich, als beim Einigungsamt des Gewerbegerichts, da gemäß § 13 HDG. an dem Schiedsspruch keine Personen mitwirken dürfen, die an der einzelnen Streitsache als Arbeitgeber oder als Mitglied des Arbeiterausschusses beteiligt gewesen sind.

Was über die äußere Form und die Veröffentlichung der Vereinbarung gesagt ist, gilt auch für den Schiedsspruch.

Auch sind, wie bei der Vereinbarung, je nach dem Inhalt drei Arten von Schiedssprüchen zu unterscheiden:

1. Tarifschiedssprüche, die noch seltener sind als Tarifvereinbarungen;
2. Schiedssprüche zu einem bestehenden Tarifvertrage. Diese sind naturgemäß häufiger als die auf gleiche Weise zustande gekommenen Vereinbarungen. In diesem Falle trägt die Schlichtungsstelle das Gepräge eines eigentlichen Tarifamts.
3. Allgemeine Schiedssprüche. Sie sind bei weitem am häufigsten, und von ihnen gilt das Gleiche, was oben von den allgemeinen Vereinbarungen gesagt ist.

Die Tabelle am Schluß der Abhandlung gibt auch über die Bedeutung und die Häufigkeit der Schiedssprüche einen zahlenmäßigen Anhalt.

Abschnitt III (Anhang).

Das Einigungswesen während des Krieges in den feindlichen Ländern.

§ 20.

1. England.

Das Problem der gewerblichen Streikschlichtung und der Beschränkung des Arbeitswechsels hat während des Krieges in fast allen kriegführenden Staaten zu mehr oder weniger einschneidenden Maßnahmen geführt. Die beste gesetzliche Lösung hat England gefunden, das ja auf diesem Gebiete schon aus der Zeit des Friedens her die reichsten Erfahrungen und den größten Fortschritt zu verzeichnen hatte. War doch z. B. in England im Gegensatz zum Kontinent der gewerbliche Schiedsspruch schon im Frieden vollstreckbar. Und wie im Frieden, so hat auch im Kriege die englische Gesetzgebung den anderen Staaten, namentlich auch Deutschland, zum Vorbild gedient.

Das englische Munitionsgesetz, Munitions of War acts 1915/1916, enthält denn auch weit eingehendere Bestimmungen über die Verhütung und Beilegung von gewerblichen Streitigkeiten als das deutsche Hilfsdienstgesetz. In ihm sind vor allem auch die Erfahrungen, die man sowohl mit den obligatorischen Schiedsgerichten Neuseelands und ihrer Straibefugnis, als auch mit den für die einzelnen Gewerbezweige gesetzlich eingesetzten, ständigen Lohnämtern Viktorias und den fakultativen Schlichtungskommissionen Kanadas gemacht hatte, verwertet worden. Diese beiden letzten Muster waren bereits einige Jahre vor dem Kriege in Alt-England nachgeahmt worden, und man forderte schließlich, auffallenderweise gerade von Arbeitgeberseite aus, die Umwandlung der fakultativen Einigungsämter in Schiedsgerichte mit zwingender Gewalt, also die Durchführung des Neuseeländer Grundsatzes. Zumal die nach dem Muster Viktorias eingerichteten Lohnämter, die den Zweck hatten, durch Festsetzung von Minimallöhnen und anderen Arbeitsbedingungen den Streiks oder Aussperrungen vorzubeugen, hatten sich für einzelne Gewerbezweige, namentlich für die Heimindustrie, sehr bewährt. Deshalb hat auch das englische Munitionsgesetz für die sogenannten „kontrollierten", d. h. unter der unmittelbaren Aufsicht des Munitionsministers stehenden Betriebe die Abänderung der Lohn-, Gehalts- oder anderweitigen Vergütungssätze der Genehmigung des Rüstungsministers unterworfen, wobei im Sinne des australischen Vorbildes stillschweigende Voraussetzung war, daß die geltenden Lohnsätze als Minimalgrenzen anzusehen seien.

Offenbar genügten die auf Kettle und Mundella zurückgehenden boards of conciliation and arbitration im Kriege nicht mehr, wie sie der Arbitration Act von 1889 und der Conciliation Act von 1896, die übrigens nicht für Schottland und England gelten, vorschrieb. Durch beide Gesetze wird zwar die gütliche, d. h. auf freier Vereinbarung beider Parteien beruhende Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sehr gefördert und auch der Schiedsrichter mit einer Reihe von Befugnissen ausgestattet; indessen fehlt diesen boards of conciliation die zwingende richterliche Gewalt der Neuseeländer Einrichtungen. Dagegen ist es für die Bedeutung, die in England den Arbeitskämpfen beigemessen wird, bezeichnend und in der Tat für eine sofortige, kräftige Initiative der Regierung bei größeren Arbeitsstreitigkeiten unumgänglich, daß durch das Gesetz von 1896 „the board of trade", das Handelsministerium, ermächtigt wird, bei ausbrechenden Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitern von Amtswegen einzuschreiten und insbesondere

a) die Ursache des Streits zu ermitteln,
b) durch Verhandlung der Streitteile untereinander unter Vorsitz eines von ihnen erwählten oder vom Handelsamt oder sonstigen Personen ernannten Obmannes auf die gütliche Beilegung der Differenzen hinzuwirken,
c) auf Antrag eines der streitenden Teile einen „Conciliator", d. i. Vermittler oder „a board of Conciliation", d. i. ein besonderes Sühneamt, zu ernennen,
d) auf Anrufen beider Teile einen Schiedsrichter zu bestellen,
e) die Einrichtung von Sühneämtern in solchen Bezirken zu fördern, wo diese noch nicht existieren.

Die Gründung eines besonderen Reichseinigungsamtes im Herbst 1911 war in England die letzte große sozialpolitische Tat auf diesem Gebiete vor dem Kriege.

Das Munitionsgesetz von 1915/16 hat nun alles, was notwendig erschien und in der vor dem Kriege geltenden Gesetzgebung der freien Entschließung der Parteien anheimgestellt war, für die Munitions- und andere kriegswichtige Industrien, die vom Munitionsminister genau bezeichnet sind, gesetzlich festgelegt und eine straffe Schlichtungs- und Streikverhütungsorganisation geschaffen, mit Strafbefugnis der Einigungsausschüsse wie in Neuseeland. Das Hauptgesetz, betr. „Vorkehrungen zur Förderung wirksamer Herstellung, Beförderung und Lieferung von Rüstungsgegenständen für den gegenwärtigen Krieg und betr. damit zusammenhängende Zwecke" trat in Kraft am 2. Juli 1915. Am 27. Januar 1916 erging ein Ergänzungsgesetz dazu, daß vor allem die im Hauptgesetze enthaltenen Bestimmungen über das Schlichtungswesen in Einzelheiten ergänzte. Darnach heißt das Gesetz: „Munitions of War Acts 1915/16", d. i. Kriegsrüstungsgesetze von 1915/16. Es bleibt nur solange in Kraft, als das Amt eines Rüstungsministers und das Rüstungsministerium bestehen.

Das Hauptgesetz, „Munitions of War Act 1915", ist in drei Teile eingeteilt. Der erste Teil enthält das Streik- und Aussperrungsverbot nebst den Maßregeln zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Der zweite Teil befaßt sich nur mit den sogenannten „kontrollierten", d. h. unter unmittelbarer Aufsicht des Munitions- oder Rüstungsministers stehenden Betrieben, hauptsächlich mit der Gewinnbeschränkung dieser Betriebe auf ein Fünftel über den normalen Durchschnittsgewinn der letzten beiden Friedensjahre. Der dritte Teil ordnet die Auskunftspflicht für Arbeitgeber und -nehmer an und enthält die Strafbestimmungen. Außerdem enthält Abschnitt 15 dieses Teiles die Vorschriften über die Errichtung von Rüstungsgerichten, Munitionstribunals, durch den Munitionsminister. Schließlich enthält dieser Teil noch die Bestimmungen über die parlamentarische Kontrolle des Gesetzes sowie die Begriffsbestimmung der Ausdrücke Streik (strike) und Aussperrung (lock-out). Das Ergänzungsgesetz von 1916, Amendment Act, und seine Ausführungsbestimmungen bauen hauptsächlich die Bestimmungen des ersten Teiles sowie die des Abschnittes 15 des dritten Teiles des Hauptgesetzes weiter aus. Es regelt das Abkehrscheinverfahren bis ins einzelne, z. B. auch seine zivilrechtliche Wirkung auf bestehende Dienstverträge. Das eigentliche Schlichtungsverfahren wird zunächst in der Anlage 1 zum Hauptgesetz in großen Zügen und später durch die Ausführungsbestimmungen vom 24. Februar und 2. März 1916 zu Abschnitt 15 des Hauptgesetzes und zu dem Ergänzungsgesetz von 1916 im einzelnen festgelegt.

Unter das Rüstungsgesetz fallen alle Streitigkeiten, die sich beziehen auf die Bedingungen des Arbeitsvertrages in Munitionswerkstätten, also in unmittelbar kriegswichtigen Betrieben, ferner auf die Arbeitsbedingungen bei Ausführung sonstiger Regierungsaufträge und schließlich auf die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, wenn die Arbeistreitigkeiten mittelbare oder unmittelbare Wirkung auf die Herstellung, den Transport oder die Lieferung von Kriegsmaterialien haben. Wegen solcher Streitigkeiten darf weder von den Arbeitern gestreikt noch seitens der Arbeitgeber eine Aussperrung vorgenommen werden,[1]) bevor eine solche Streitigkeit dem Handelsministerium gemeldet ist und 21 Tage nach dem Datum der Meldung verstrichen sind. Das Handelsministe-

[1]) Die Munitions of War Acts 1915/16 verstehen unter „Streik" (strike):

1. das Niederlegen der Arbeit von einer Gruppe von Beschäftigten, die in Uebereinstimmung handeln oder
2. in gemeinsamer Weigerung, die Arbeit fortzusetzen, falls dies geschieht infolge einer Arbeitsstreitigkeit, oder um den Arbeitgeber oder irgendwelche bei ihm beschäftigte Personen zur Annahme oder zur Verweigerung bestimmter Arbeitsbedingungen zu zwingen.

Unter Aussperrung (lock out) durch den Arbeitgeber versteht das englische Munitionsgesetz 1915/16:

rium hat die Aufgabe, die Beilegung jeder ihm gemeldeten Streitigkeit gemäß Anlage 1 zum Hauptgesetz an eine der drei dort bezeichneten Schlichtungsinstanzen oder an schon bestehende Schlichtungskommissionen zu überweisen, oder selbst die Schlichtung in die Hand zu nehmen, oder die Beilegung der Streitigkeit einem Munitionstribunal, d. i. dem das Gesetz geschaffenen, paritätischen Schlichtungsausschuß zu übertragen.

Wenn der Streitfall vom Handelsministerium gemäß Anlage 1 zum Hauptgesetz überwiesen wird, dann ist die Schlichtungsinstanz entweder

1. Das Committee on Production, der Erzeugungsausschuß, der vom Ersten Lord des Schatzamtes bestellt ist, oder
2. ein einzelner Schiedsrichter, der vom Handelsministerium ernannt wird, falls keine Tarifinstanz vorhanden ist, oder
3. ein gemäß Abschnitt 15 des Hauptgesetzes errichteter paritätischer Schiedshof (munitions tribunal) mit einem vom Handelsminister ernannten Vorsitzenden.

Der Gesetzgeber unterscheidet zwei Arten von solchen munitions tribunals, Rüstungsgerichten: die generals munitions tribunals, d. s. die Ausschüsse erster Klasse, und die sogenannten local munitions tribunals, d. s. die Ausschüsse zweiter Klasse. Die ersteren sind zuständig für alle Streitfälle, auf die das Rüstungsgesetz Anwendung findet, und zwar

1. auf Vergehen in Verbindung mit gewerblichen Streitigkeiten,
2. auf Vergehen, die außerhalb der Zuständigkeit der lokalen Ausschüsse liegen; z. B. Beschäftigung eines Arbeiters ohne Abkehrschein, Nichterfüllung der ministeriellen Anordnungen betr. die Beschäftigung von Frauen oder angelernten und ungelernten Arbeitern, Verweigerung der geforderten Auskunft und Widerstand gegen die Kontrolle, endlich alle Vergehen, die mit Strafe über 5 Pfund Sterling bedroht sind.

Die local tribunals, die örtlichen Schlichtungsausschüsse, sind zuständig:

1. bei Nichterfüllung der für „kontrollierte" Betriebe vom Munitionsgesetz getroffenen oder vom Munitionsminister in Ausführung des Gesetzes erlassenen besonderen Bestimmungen;
2. bei Vertragsbruch eines Arbeiters, der sich dem Munitionsminister freiwillig zur Arbeitsaufnahme in einem „kontrollierten" Betriebe verpflichtet hat;

1. das Schließen einer Arbeitsstätte.
2. die Stillegung des Werkes.
3. die Verweigerung der Beschäftigung mehrerer Personen infolge einer Arbeitsstreitigkeit oder mit der Absicht, die Beschäftigten zur Annahme von bestimmten Arbeitsbedingungen zu zwingen.

3. bei Klagen eines solchen Hilfsdienstfreiwilligen, daß er ohne hinreichenden Grund innerhalb sechs Wochen entlassen worden sei;
4. bei Vertragsbruch eines Arbeitgebers bezüglich der Beschäftigungsart von Hilfsdienstfreiwilligen oder „Reklamierten";
5. bei Klagen eines Arbeiters wegen unrechtmäßiger Verweigerung des Abkehrscheins;
6. bei Klagen eines Arbeiters, daß das Verhalten des Arbeitgebers ihn gezwungen hat, die Arbeit ohne Einhaltung der einwöchigen Kündigungsfrist niederzulegen, oder weil ihm vom Arbeitgeber für mehr als zwei Tage keine Gelegenheit zum Verdienst gegeben worden ist;
7. bei Verstößen der Arbeitgeber gegen die Bestimmungen des Abkehrscheinverfahrens;
8. bei sonstigen, allgemeinen Vergehen gegen das Munitionsgesetz, für die eine Höchststrafe von 5 Pfund festgesetzt ist.

Außer diesen beiden Arten von munitions tribunals gibt es noch special arbitration tribunals, besondere Schlichtungsausschüsse, die vom Rüstungsminister eigens für Arbeiterstreitigkeiten, an denen Frauen oder ungelernte Arbeiter beteiligt sind, eingerichtet werden können. Solche Streitigkeiten können dann vom Handelsministerium an diese Ausschüsse überwiesen werden. In diesen Ausschüssen sollen je nach Bedarf Frauen oder ungelernte Arbeiter vertreten sein.

Der Schlichtungsausschuß, munitions tribunal, besteht aus dem Vorsitzenden, der vom Rüstungsminister ernannt wird, und aus einem oder mehreren Beisitzern als Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese Beisitzer werden aus Vorschlagslisten, die die Arbeitgeberverbände bzw. die Gewerkschaften dem Rüstungsminister einreichen, entnommen und von diesem als Beisitzer bestätigt.

Die näheren Anweisungen über die Tätigkeit der munitions tribunals, soweit es sich um Uebertretungen gegen das Gesetz oder um die Vollstreckungsbefugnisse der Ausschüsse handelt, werden vom Staatssekretär des Inneren erlassen und können Bestimmungen enthalten, wie sie auch auf das Verfahren vor den ordentlichen Gerichten Anwendung finden. Bezüglich aller anderen Angelegenheiten erläßt der Rüstungsminister die Ausführungsbestimmungen. Soweit solche Bestimmungen ergangen sind, ist die Klage schriftlich bei dem Sekretär des Ausschusses einzureichen. Der Vorsitzende setzt darauf Ort und Zeit der Verhandlung fest und hat eine Woche vor dem Verhandlungstermin die Beisitzer hiervon zu verständigen. Die Parteien sind vom Sekretär des Ausschusses zur Verhandlung vorzuladen. Die Anwesenheit der Gegenpartei kann erzwungen werden. Ebenso kann ein Zeuge durch gerichtliche Vorladung (summons) zum Erscheinen gezwungen werden. Es ist aber

zweifelhaft, ob er bestraft werden kann, wenn er die Aussage verweigert. Die Zeugenaussagen können ferner unter Eid genommen werden, was in der Regel bei Verhandlungen über Vergehen gegen das Munitionsgesetz geschieht. Das munitions tribunal kann aber nicht wegen Ungebühr vor Gericht bestrafen. Im Gegensatz zum Hilfsdienstgesetz gestattet das englische Munitionsgesetz eine Vertretung der Parteien durch einen Rechtsbeistand (Rechtsanwalt), allerdings nur vor den generals munitions tribunals, also vor den Ausschüssen erster Klasse. Vor dem local tribunal kann jede Partei mit Einwilligung des Vorsitzenden durch irgend eine Person vertreten sein, nur nicht durch einen Rechtsbeistand (Rechtsanwalt). Dem Arbeiter steht das Recht zu, sich in jedem Falle von seinem Gewerkschaftsvertreter vertreten zu lassen. Wenn eine Partei aus triftigen Gründen am Erscheinen verhindert ist, so kann jede Partei in Abkehrscheinangelegenheiten statt ihrer mündlichen Aussagen eine schriftliche Erklärung einreichen. Auch die Kostenfrage für die Verhandlungen vor dem Rüstungsgericht, also dem munitions tribunal, ist durch das Munitionsgesetz eingehend geregelt. Derjenige, der einen Prozess vor dem munitions tribunal böswillig oder leichtsinnig veranlaßt, hat der Person, gegen die geklagt ist, sämtliche Auslagen zu vergüten und eine Entschädigung für die Mühewaltung und den Zeitverlust zu geben. Die Höhe der Kosten sowie die kostenpflichtige Person ist durch den Vorsitzenden des Ausschusses festzustellen, der auch in allen anderen Fällen nach einem Gutdünken die Kosten festzusetzen hat. In Abkehrscheinangelegenheiten entstehen keine Kosten. Die Festsetzung der Kosten für Berufungen gegen Entscheidungen des Rüstungsgerichtes unterliegt lediglich dem Gutdünken des Berufungsrichters (Judge).

Die von einem munitions tribunal verhängten Strafen können lediglich von diesem wieder aufgehoben werden. Vergehen gegen das Munitionsgesetz können aber nur mit Geldstrafe geahndet werden. Bei Unfähigkeit oder Weigerung der Zahlung kann an Stelle der Geldstrafe nicht Haft oder Gefängnisstrafe treten. Wohl kann der Strafbetrag auf dem Vollstreckungswege beigetrieben werden, oder das Rüstungsgericht kann zur Begleichung der Buße Abzüge vom Lohne des bestraften Arbeiters anordnen.

Als Berufungsinstanz gegen Entscheidungen der tribunals jeder Klasse ist vom Schatzkanzler ein Richter (Judge) des obersten Gerichtshofes ernannt, der mit mehreren Beisitzern zu Gericht sitzt. Eine Berufung ist aber nur möglich, wenn die Entscheidung des munitions tribunal als den gesetzlichen Bestimmungen nicht entsprechend angesehen wird, oder wenn gleichzeitig eine Gesetzesfrage und ein Zweifel an der objektiven Behandlung des Streitfalles zur Berufung Anlaß gegeben haben. Außer dem Rüstungsminister, der auch in jedem Berufungsfalle mit Erlaubnis des Judge in der Berufungsverhandlung gehört werden und unter den von diesem

festgesetzten Bedingungen sich in jedem Abschnitt der Berufungsverhandlung an die Stelle einer Partei setzen kann, kann noch Berufung einlegen die unterlegene Partei und die andere Partei bezüglich des Verfahrens. Berufungen seitens des Rüstungsministers oder der unterlegenen Partei bestehen zu Recht in reinen Rechtsfragen und mit Erlaubnis des Judge oder der schriftlichen Genehmigung zur Berufung durch den Vorsitzenden des tribunal in gemischten Fragen von Gesetz und Materie. Im Falle der Berufung bezüglich des Verfahrens seitens der nicht unterlegenen Partei ist eine solche Erlaubnis oder geschriebene Genehmigung in jedem Falle notwendig. Eine Vertretung der beteiligten Parteien ist bei der Berufungsverhandlung ebenso möglich wie bei der Verhandlung vor dem Rüstungsgericht. Die Festsetzung der Kosten unterliegt lediglich der Entscheidung des Judge. Wichtig ist die Bestimmung, daß die Entscheidung des Judge in Berufungen endgültig und für alle munitions tribunals des Landes bindend ist.

Die Bestimmungen des englischen Munitionsgesetzes über die Beschränkung des Arbeitswechsels durch das Abkehrscheinverfahren, die sich als eine ständige Quelle der Unzufriedenheit erwiesen haben, sind nach einer Mitteilung der Sozialen Praxis vom 29. November 1917 No. 9 Seite 127 wieder aufgehoben worden. Da sie aber zum Vorbild des deutschen Abkehrscheinverfahrens gedient haben, seien sie im Folgenden kurz erläutert. Leider hat sich das deutsche Hilfsdienstgesetz nicht so eng an dieses Vorbild angeschlossen, daß es auch die straffe Organisation und die viel wirksameren Strafbestimmungen bei Verstößen gegen die englischen Bestimmungen betreffend den Abkehrschein mit übernommen hat. Während z. B. nach dem deutschen Hilfsdienstgesetz ein Arbeiter nur 14 Tage zu feiern braucht, also nur während 14 Tagen die Verdienstmöglichkeit entzogen bekommt, wenn er sich den Abkehrscheinbestimmungen nicht unterwirft, durfte in England ein solcher Arbeiter nicht vor 6 Wochen wieder beschäftigt werden, ein Zeitraum, während dem die Unmöglichkeit des Verdienstes viel fühlbarere Wirkung hat als während 14 Tagen. Selbstverständlich finden diese Bestimmungen wie beim deutschen Hilfsdienstgesetz nur auf kriegswichtige, d. h. vom Rüstungsminister bezeichnete Betriebe Anwendung. Um also bei einem Arbeitswechsel sofort eine andere Beschäftigung annehmen zu können, mußte der englische Arbeiter entweder einen Abkehrschein des letzten Arbeitgebers haben, oder anstelle dieses Scheines eine Abkehrbescheinigung des Rüstungsrichters, oder aber er mußte im Besitze einer Entscheidung des Rüstungsgerichtes sein, daß der Arbeitgeber ihm einen Abkehrschein auszustellen habe. Das Munitionsgesetz kannte drei Gründe zur Erteilung des Abkehrscheines: Erstens, daß der Arbeiter anderswo mit größerem Vorteil für die nationale Arbeit verwendet werden konnte, zweitens, daß der Arbeiter seine Lehrzeit

beendet hatte und nun den vollen Lohn zu erhalten wünschte, und drittens, daß der Arbeitgeber den Bestimmungen über angemessene Löhne zuwider gehandelt hatte.

Bei Verstößen gegen die Abkehrscheinbestimmungen konnte der Arbeiter, wie beim deutschen Hilfsdienstgesetz, nicht bestraft werden, dagegen der Arbeitgeber mit einer Strafe, die 50 Pfund nicht überstieg. Nur wenn der Arbeiter falsche Angaben machte, war er strafbar wegen Vorspiegelung falscher Tatsachen.

Der Abkehrschein stand dem Arbeiter also von Rechtswegen zu, wenn er die Arbeit mit Zustimmung seines Arbeitgebers wechselte. Ferner stand ihm auf Antrag der Abkehrschein zu, wenn ihm während zwei Tagen keine Gelegenheit zum Verdienst gegeben worden war, oder wenn dem Arbeiter die Fortsetzung seines Beschäftigungsverhältnisses nicht zugemutet werden konnte aus Gründen, die in dem Verhalten des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters lagen. Unberührt davon blieb die Verpflichtung des Arbeitgebers zur einwöchigen Kündigung oder statt dessen zur Auszahlung eines Wochenlohnes. Entlassungen mit weniger als einwöchiger Kündigung mußten sofort an die „Arbeitsbörse", den Arbeitsnachweis, gemeldet werden. Zuwiderhandlungen gegen diese Vorschrift waren strafbar mit nicht mehr als 5 Pfund. Wenn ein Arbeitgeber sich unberechtigterweise weigerte, den Abkehrschein auszustellen, so konnte er immer zu Schadenersatz gezwungen werden, der 5 Pfund nicht überstieg. Für ungehörige Benutzung des Abkehrscheins, der als Urkunde galt, waren besondere Strafen festgesetzt. Wer einen Abkehrschein änderte oder fälschte oder einen fremden Abkehrschein widerrechtlich benutzte oder einer anderen Person die Benutzung seines Abkehrscheins erlaubte, wurde von einem ordentlichen Gerichte mit Gefängnis mit oder ohne Zwangsarbeit bis zu 3 Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 50 Pfund bestraft.

„Man darf wohl annehmen," schreibt die Soziale Praxis an der oben angegebenen Stelle, „daß nur der schärfste Druck der Arbeiterschaft die Regierung veranlaßt hat, den Kernpunkt des ganzen Munitionsgesetzes, soweit es sich mit Arbeiterfragen befaßt, preiszugeben, um so mehr, da der Abkehrschein für den englischen Arbeiter eine ganz andere Bedeutung besaß, als für die deutschen Hilfsdienstpflichtigen, da „als triftiger Grund für das Verlassen einer Arbeit die Verbesserung der Arbeitsbedingungen" nicht anzusehen war, und sich infolgedessen die Beschränkung der Freizügigkeit viel schärfer fühlbar machte."

Daß die durch das Munitionsgesetz geschaffenen Einrichtungen zur Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten den Wünschen der Arbeiter nicht entsprachen und deshalb gerne von ihnen umgangen wurden, zeigt die Frage der sogenannten Stop Stewards, die eine der wichtigsten Fragen war, mit denen sich die Oeffentlichkeit in England um die Jahres-

wende 1917/18 befaßt hat. Die Stop Stewards sind lediglich zur Erörterung von Streikfragen gewählte Vertreter aller Arbeiter, unabhängig von deren Organisationszugehörigkeit. Die Arbeitgeber verweigerten diesen Stop Stewards die Anerkennung. Der deshalb ausgebrochene Flugzeugarbeiterstreik in Comentry war nur dadurch beizulegen, daß die Regierung eine allgemeine Lösung der Frage versprach. Der von der Regierung ausgearbeitete Plan sah die Anerkennung dieser Stop Stewards als Arbeitervertreter in Streikfragen vor sowie deren Einreihung in die übrige gewerkschaftliche Organisation. Der Plan ist aber nicht allgemein angenommen worden. Drei Gewerkschaften, darunter die größte, die Amalgamation Society of Engineers, haben ihn vielmehr abgelehnt.[2])

§ 21.

2. Andere Länder.

Von den sozialpolitischen Maßnahmen der anderen kriegführenden Staaten zum Schutze des gewerblichen Friedens während des Krieges sind bisher nur spärliche Nachrichten in die deutsche Oeffentlichkeit gedrungen. Das in diesem Jahre herausgegebene, vom Reichskanzler am 10. 12. 1913 in Aussicht gestellte 18. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt enthält leider, von wenigen Ausnahmen aus neutralen Ländern abgesehen, nur die ausländische Gesetzgebung über Berufsvereine, Einigungs-, Schieds- und Tarifwesen bis zum Kriege. Eine umfassende Sammlung der ausländischen Kriegsgesetze betreffend den Schutz der nationalen Arbeit gibt es noch nicht. Aus gelegentlichen Zeitungsnotizen und aus einzelnen Berichten in Zeitschriften, namentlich in der Sozialen Praxis und dem Bulletin des Internationalen Arbeitsamtes geht aber hervor, daß sich auch die übrigen kriegführenden Staaten, außer England und Deutschland, mit der Frage des gewerblichen Einigungswesens während des Krieges befaßt haben.

Nach der Revolution hat die russische Sowjetregierung eine Reihe sozialpolitischer Anordnungen getroffen, die zwar nicht unmittelbar ein Einigungssystem schaffen, die aber in ihren Wirkungen den gewerblichen Frieden zum Ziele haben. Die Frankfurter Zeitung vom 23. November 1917 meldet aus Basel, daß die neue russische Regierung einen Erlaß über die Kontrolle der Betriebe seitens der Arbeiter beabsichtige. Der Erlaß bestimme u. a., daß diese Kontrolle in allen industriellen, kommerziellen und landwirtschaftlichen Betrieben sowie auch in Banken eingerichtet werden und sich erstrecken solle auf die Produktion, die Aufbewahrung, den Ankauf und Verkauf der Produkte und Rohstoffe. Ohne die Einwilligung der delegierten Arbeiter könne eine Unternehmung die Produktion weder einschränken noch abändern. Die Beschlüsse der Delegierten seien bindend für die Besitzer aller Betriebe.

[2]) Vergleiche Frankfurter Zeitung vom 28. 12. 17 No. 358.

Unternehmer, die bei Vernachlässigung und Verletzung ihrer Obliegenheiten ertappt würden, könnten nach diesem Erlaß mit Hausarrest bestraft werden. Die Kontrollorgane der Arbeiter seien die Fabrikkommissionen, die durch Delegierte der Angestellten und des technischen Personals verstärkt wären. Da nach diesem Erlaß die Delegierten dem Staate für die Ordnung, die Disziplin und die Erhaltung des Eigentums verantwortlich sind, so hat man hierdurch ein wirksames Mittel zur Verhütung von größeren Arbeitsstreitigkeiten geschaffen. Eine in einem Betriebe auftretende Meinungsverschiedenheit zwischen Arbeiter und Unternehmer kann sofort durch einen bindenden Beschluß der Fabrikkommission beseitigt werden. Ferner hat die Sowjetregierung durch eine Verordnung über die Arbeitstarifverträge vom 7. Juli 1918 auf breitester Basis das Form- und Verwaltungsgerüst eines Tarifvertrags- und Schiedswesens geschaffen, allerdings immer noch ohne materiell-rechtliche Mindestnormen.[3])

Frankreich hat versucht, solange wie möglich mit den Einrichtungen, denen schon im Frieden die Verhütung und Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten oblag, auszukommen. Diese gehen zurück auf das Gesetz vom 27. 12. 1892, „sur la Conciliation et l'Arbitrage en matière de différences collectifs entre Patrons et Ouvriers ou Employés", dem wiederum die englischen Verhältnisse zum Vorbild gedient haben. Dieses Gesetz läßt bei Arbeitsstreitigkeiten allgemeiner Art den beiden Parteien die Freiheit, die Streitigkeit vor einem paritätischen Vermittlungsausschuß (comité de conciliation) unter dem Vorsitz des für den Bezirk zuständigen Friedensrichters beizulegen. Bleibt dessen Tätigkeit erfolglos, so ernennt das Sühneamt auf Aufforderung des Friedensrichters ein Schiedsgericht (oder einen Schiedsrichter), das einen Schiedsspruch zu erlassen hat. Eine Zwangsvollstreckung des Schiedsspruches ist dem französischen Recht, wie dem deutschen, unbekannt. Ist bereits ein Ausstand ausgebrochen, so hat der Friedensrichter von Amtswegen einzuschreiten und auf die Bestellung eines Sühneamtes oder Schiedsgerichtes hinzuwirken.

Die französische Regierung hat sich seit Kriegsausbruch stets große Mühe gegeben, die mit der Aufrechterhaltung der nationalen Arbeit zusammenhängenden Aufgaben zu lösen. U. a. hat sie durch Ministerialerlaß vom 5. Februar 1915 die Departements ersucht, paritätische Ausschüsse zu bilden, die den Zweck haben, „in genauer Weise für jede Industrie der Gegend die unmittelbar durchführbaren praktischen Maßnahmen, die ihnen geeignet erscheinen, die Rückkehr zum normalen Wirtschaftsleben zu beschleunigen, zu ermitteln" und den öffentlichen Gewalten bekannt zu geben. Diese Ausschüsse können es sich auch angelegen sein lassen, in ihrem Bezirk die Arbeitsbedingungen möglichst mit den üblichen,

[3]) Vergl. Soziale Praxis XXVII. Jahrgang. No. 46 vom 15. August 1918. Seite 709.

beruflichen Verträgen im Einklang zu erhalten. Dabei können diese Ausschüsse insbesondere auf dem Gebiete der gerechten Lohnfestsetzung eine für die Erhaltung des gewerblichen Friedens sehr nützliche Rolle spielen, indem sie die von ihnen selbst ermittelten und für die Staats- oder Gemeindearbeiter bezahlten Löhne als geeignete Grundlage für die Festsetzung neuer Löhne benutzen. Schließlich sollen diese Ausschüsse, wie es am Schlusse des Ministerialrundschreibens heißt, „nach Möglichkeit auch für die Indutrien mit normalem Betrieb auf Verlangen der Beteiligten im Wege der friedlichen Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitern die Zusicherung zu erlangen versuchen, daß die Entschädigung der Arbeit den Ortsgebräuchen angemessen bleibt.“[4])

Der Erhaltung des gewerblichen Friedens und dem Schutz der nationalen Arbeit, wenn auch nur eines kleinen Teiles dieser Arbeit, dient auch das französische Gesetz vom 10. Juli 1915, das das erste Mindestlohngesetz, dem britischen Gewerkamtsgesetz vom 20. Oktober 1909 folgend, für die Heimarbeiterinnen des Bekleidungsgewerbes auf dem Kontinent einführte.[5])

Aber ohne stärkeren Zwang kam die französische Regierung doch nicht aus. Ein Dekret vom 17. Januar 1917 hat für gewerbliche Streitigkeiten zwischen den Arbeitgebern und den nicht zum Heeresdienst eingezogenen Arbeitern der französischen Rüstungsindustrie die zwangsweise Regelung durch Einigung und Schiedsspruch eingeführt. Nach diesem Dekret muß für bestimmte Bezirke ein ständiger paritätischer Ausschuß für Einigung und Schiedsspruch errichtet werden, dem jede Arbeitsstreitigkeit zu unterbreiten ist. Arbeitsvertragsbruch sowie jede unbegründete Arbeitsunterbrechung oder -niederlegung sind verboten. Wenn eine gütliche Einigung der streitenden Parteien vor diesem Ausschuß nicht zu erreichen ist, dann wird ein Schiedsspruch erlassen, der für beide Parteien bindend ist. Arbeitgeber oder Arbeiter, die sich der schiedsrichterlichen Entscheidung nicht unterwerfen, fallen unter die Bestimmungen des Gesetzes über militärische Requisitionen. Kann der Ausschuß selbst sich nicht auf einen Schiedsspruch einigen, so hat er einen oder mehrere Unparteiische zu ernennen. Ist bei der Ernennung dieser Unparteiischen keine Einigung des Ausschusses zu erzielen, so ernennt sie der Munitionsminister, oder dieser muß selbst in der Streitsache eine Entscheidung treffen.[6])

In Amerika ist das gewerbliche Einigungs- und Schlichtungswesen durch einzelstaatliche Gesetzgebung geregelt. Nur bei zwischenstaatlichen Unternehmungen kann die Vermittlung des Präsidenten der zwischenstaatlichen Handels-

[4]) Vergleiche Bulletin des internationalen Arbeitsamtes, Bd. XIV. No. 3—4. Jahrgang 1915. S. 111.

[5]) Vergleiche Bulletin des internationalen Arbeitsamtes, Bd. XIV. Jahrgang 1915. No. 11—12. S. L.

[6]) Vergl. Soziale Praxis XXVII. vom 25. 10. 1917. Seite 71.

kommission und des Bundesarbeitskommissars von einer der beiden Parteien angerufen werden.[7]) Bleibt diese Vermittlung erfolglos, so wird den Parteien von den Vermittlern die Anrufung eines paritätischen Schiedsgerichtes nahe gelegt. Das Schiedsgericht besteht aus 3 Personen, und zwar je einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, die eine dritte Person zum Unparteiischen ernennen. Kann man sich auf diese nicht einigen, so wird sie von den Vermittlern ernannt. Die Schiedssprüche dieses Gerichtes sind endgültig und gelten mindestens für ein Jahr. Das Vermittlungs- und Schiedsgerichtswesen in den Einzelstaaten läßt sich in 4 Gruppen einteilen:

1. Oertliches Einigungswesen ohne ständige Einrichtungen. Entweder wird jeweils vom Orts- oder Friedensrichter ein Vermittlungsamt errichtet, oder die streitenden Parteien wählen selbst ein Schiedsgericht.
2. Ständige Bezirks- und Landeseinigungsämter. Diese werden auf Ersuchen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber mit Einwilligung der Zivilbehörden auf ein Jahr errichtet.

   In beiden Fällen ist die Zusammensetzung paritätisch. Ein Einigungszwang besteht nicht, dagegen sind für bestimmte Fälle besondere Maßnahmen zur Durchführung des Schiedsspruches der ständigen Bezirks- und Landeseinigungsämter vorgesehen.
3. Fakultative Vermittlung und Schiedsspruch durch den staatlichen Arbeitskommissar.
4. Zentrale Staatsvermittlungsämter. Diese Form des Einigungswesens überwiegt bei weitem in den nordamerikanischen Staaten. Sie sind paritätisch zusammengesetzt, und zwar aus je einem Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie einem unparteiischen Mitglied, die alle von der Regierung ernannt werden. Das Amt kann auf eigene Initiative und muß auf Ersuchen einer der streitenden Parteien eingreifen. Der Schiedsspruch ist in der Regel nur dann bindend, wenn die Anrufung des Einigungsamtes von beiden Parteien zugleich erfolgt ist.

Diese Organisation des gewerblichen Einigungswesens in Nordamerika ist im großen und ganzen während des Krieges bestehen geblieben. Dies schließt natürlich nicht aus, daß im Einzelfalle, wo es notwendig erschien, besondere Schlichtungseinrichtungen getroffen worden sein können, wie denn auch schon im Frieden durch die staatlichen Maßnahmen die private Initiative in dieser Hinsicht nicht ausgeschlossen war. So hat z. B. zu Anfang dieses Jahres der Unterstaatssekretär Mac Ador in seiner neuen Eigenschaft als Generaldirektor der Eisenbahnen mit 4 Eisenbahnarbeiterverbänden ein Ab-

[7]) Durch Gesetz vom 4. März 1913 wurde in den Vereinigten Staaten ein Arbeitsministerium errichtet, das jetzt diese Funktionen übernommen haben dürfte.

kommen getroffen, wonach alle Arbeitsstreitigkeiten während der Zeit der Regierungskontrolle über die Eisenbahnen durch ein besonderes Untersuchungsamt beigelegt werden sollen;[8]) ferner sind unmittelbare Verhandlungen über die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten nach dem Muster der Diplomatie nicht selten, wie es z. B. der „Bund" vom 3. August 1917 nach einer Meldung der Bergarbeiterzeitung No. 35 vom 1. September 1917 von der Arbeiterschaft der Industriestadt Manchester im Staate New Hampshire berichtet.

Aber auch die nordamerikanische Regierung scheint auf die Dauer nicht ohne eine besondere, den Kriegsverhältnissen Rücksicht tragende gesetzliche Regelung des gewerblichen Schieds- und Einigungswesens auszukommen. Die Unruhe der nordamerikanischen Arbeiterschaft nimmt mit der Zunahme der Lebensmittelteuerung und der Rohstoffknappheit und vor allem mit dem Anwachsen der Gefahr einer starken Lohnkonkurrenz, die durch das von der Regierung veranlaßte Zuströmen der billigen schwarzen Arbeitskräfte entstanden ist, dauernd zu. Deshalb neigen die leitenden Männer der Union dazu, nach dem Beispiel Englands die gesamte Rüstungs- und andere kriegswichtige Industrie unter die Aufsicht der Regierung zu bringen, und die Arbeiterschaft durch ein Munitionsgesetz in ihrer Bewegungsfreiheit zu hemmen.

§ 22.

(Schluß.)

Vergleichender Rückblick auf das gesamte deutsche Einigungswesen und Ausblick in die künftige Gestaltung des deutschen Einigungswesens auf Grund der Erfahrungen mit dem Hilfsdienstgesetz.

Nach den Erfahrungen seit nunmehr zwei Jahren muß man sagen, daß sich die durch das Hilfsdienst-Gesetz eingeführten gewerblichen Einigungseinrichtungen bewährt haben. Abgesehen von einigen wenigen größeren Arbeitsniederlegungen (die umfassendste war die im Januar 1918), die aber ausschließlich politische Demonstrationsstreiks waren, sind empfindliche Störungen der nationalen Arbeit durch Streiks oder Aussperrungen bis heute nicht vorgekommen. Damit soll aber nicht gesagt sein, daß das Verdienst der Verhütung von größeren Arbeitsstreitigkeiten den Schlichtungsausschüssen und Schlichtungsstellen allein zukäme. In manchen Fällen genügte vielmehr auch die Autorität der Schlichtungsstelle noch nicht, um die streitenden Parteien zu einer Einigung zu bringen. Dann hat die Kriegsamtsstelle und hier und da auch das Kriegsamt selbst die Einigung in die Hand nehmen müssen. Es ist aber immer, und das ist die Hauptsache, ein Erfolg erzielt worden. Dieser Erfolg wäre

[8]) Vergleiche Koblenzer Zeitung vom 8. 1. 18. No. 13.

aber zum mindesten zweifelhaft gewesen, wenn er nicht durch die eingehende Vorarbeit der Schlichtungsausschüsse vorbereitet gewesen wäre. Das Hauptverdienst der Schlichtungsausschüsse besteht eben darin, daß sie in unmittelbarer Verbindung mit dem Arbeiterausschuß jede, auch noch so unbedeutend erscheinende Arbeitsbewegung zu erfassen, vorbeugend zu wirken und dadurch die Ansammlung von Konfliktsstoffen, die zu größeren Arbeitsniederlegungen führen können, zu verhindern imstande sind.

Man sagt heute nichts mehr Neues, wenn man die geradezu für unsere nationale Erhaltung, mindestens jedoch für die Heilung der schweren Wunden, die der Krieg unserer Volkswirtschaft geschlagen hat, unabweisbare Notwendigkeit der intensivsten Anspannung unserer Produktion in der kommenden Friedenszeit betont. Eine der Hauptbedingungen zur größtmöglichen Steigerung der Produktivität ist aber der ungestörte Lauf der Arbeit, namentlich die Vermeidung jeder Arbeitsstockung durch Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Haben aber schon vor dem Kriege diesem Ziel die Einigungsämter bei dem Gewerbegericht und die sonstigen Schlichtungseinrichtungen nicht gerecht werden können, so ist die Forderung der Gewerkschaften und anderer weiter, sozialpolitisch interessierter Kreise durchaus gerechtfertigt, daß die Schlichtungseinrichtungen des Hilfsdienstgesetzes in die Uebergangszeit und den Frieden übernommen werden sollen.[9])

Wie das am besten zu geschehen habe, ist die heute noch sehr strittige Frage, deren Bearbeitung noch durch das der Entscheidung harrende Problem der Arbeitskammern erschwert wird. Jedenfalls kann man entsprechend der überragenden Bedeutung des gewerblichen Schlichtungswesens für die Uebergangs- und Friedenswirtschaft die zu schaffende Organisation der Einigungseinrichtungen nicht straff und klar genug machen.

Man knüpft natürlich womöglich an Vorhandenes an. Der Arbeiterausschuß muß obligatorisch bleiben, ja vielleicht auch noch für Betriebe bis zu 25 Arbeitern obligatorisch gemacht werden. Er muß die erste und unerläßliche Vorinstanz für alle weiteren Schlichtungsverhandlungen bleiben. Die jetzt bei den Bezirkskommandos befindlichen Schlichtungsausschüsse übertragen ihre Funktionen in dem für die Friedenswirtschaft in Betracht kommenden Umfang, jedenfalls aber

[9]) Vergl. Petition der Generalkommission der deutschen Gewerkschaften betreffend die gewerkschaftlichen Forderungen für den Uebergang von der Kriegs- zur Friedenswirtschaft. Berlin O. den 30. Juni 1917. Zusammengefaßt von Paul Umbreit in: Sozialpolitische Arbeiterforderungen der deutschen Gewerkschaften. Berlin 1918. S. 31 ff. Vergl. ferner Gewerkschaftsentwurf eines Gesetzes betr. Arbeitskammern und das gewerbliche Einigungswesen, als besondere Drucksache gedruckt; im Auszug veröffentlicht in der Bergarbeiterzeitung vom 22. Dezember 1917. Nr. 51.

mit den den Schlichtungsausschüssen eigenen, fortschrittlichen Neuerungen (Verhandlungszwang, Verhandlungsmöglichkeit bei Anruf auch nur einer Partei) an die gewerbegerichtlichen Einigungsämter, die in dünn bevölkerten Gegenden wegen des durch längere Reisen entstehenden Geld- und Zeitverlustes auch in Städten mit weniger als 20 000 Einwohnern zu errichten sind. Die Autorität der Schiedssprüche dieser Ausschüsse muß, wenn diese nicht allgemein durch Reichsgesetz vollstreckbar erklärt werden, dadurch gestützt werden, daß bei Nichtanerkennung des Schiedsspruches durch die eine oder andere Partei Anzeige bei der nächsten Instanz, dem Einigungsamt bei der Arbeitskammer, die voraussichtlich für einen Regierungsbezirk errichtet wird, erfolgen kann. Das Einigungsamt der Arbeitskammer ist außer für diese Klagen allgemein und unmittelbar zuständig für alle Anträge von zwei oder mehreren Arbeiterausschüssen, soweit es sich um ein und dieselbe grundsätzliche Streitigkeit über einen oder mehrere Punkte des Arbeitsverhältnisses handelt oder um eine Lohnfrage, die zwei oder noch mehr Arbeiterausschüsse verschiedener Betriebe zur Anrufung des Einigungsamtes veranlassen. Die Schiedssprüche dieses Einigungsamtes müssen bindend sein. Allerdings müßte ihre Vollstreckbarkeit von dem Reichseinigungsamt zu erwirken sein. Die dritte Instanz ist also in diesem Entwurf einer Schlichtungsorganisation das Reichseinigungsamt, dessen Errichtung als Abteilung des neugegründeten Reichsarbeitsamtes jetzt wohl nur noch eine Frage der Zeit sein wird.[10]) Das Reichseinigungsamt muß außerdem allgemein und unmittelbar zuständig sein für alle Arbeitsstreitigkeiten, die die Grenzen eines Arbeitskammerbezirkes überschreiten.

Das eigentliche Einigungsverfahren darf keine Kosten verursachen, wohl aber die Behandlung der Klagen wegen Nichteinhaltung des Schiedsspruches und die Berufungsverhandlung. Ferner müßte ein Meldezwang für die zweiten Instanzen, die Einigungsämter bei den Gewerbegerichten, eingeführt werden, die am Ende jeder Woche die anhängig gemachten und unerledigten Anträge an die Arbeitskammer zu melden hätten. Die Arbeitskammer ihrerseits hätte zu Anfang und Mitte jeden Monats dem Reichseinigungsamt eine Uebersicht über die anhängig gemachten und noch schwebenden Anträge und Klagen einzureichen. Auf diese Weise würde eine Kontrolle gegen Verschleppung erreicht.

[10]) Mit der Frage der Gründung eines Reichseinigungsamtes hat sich der Reichstag schon mehrere Male beschäftigt. Auf eine Eingabe des Gewerbegerichtsausschusses der Stadt Bremen wurde am 15. 1. 1913 dem Reichskanzler eine Petition zur Gründung eines Reichseinigungsamtes zur Berücksichtigung empfohlen. Gleichfalls hat sich der Reichstag auch mit einer Eingabe des Zentralrates der Gewerkvereine (Hirsch-Duncker) am 27. Mai 1913 befaßt. Die Verhandlungen zeitigten keine positiven Ergebnisse.

So wird ein einfacher und klarer Instanzenzug für die Behandlung der gewerblichen Streitigkeiten geschaffen. Da nun neben der formal-rechtlichen Regelung dieser Fragen auch das Problem der materiell-rechtlichen Regelung des Arbeitstarifvertrages zur Gestaltung drängt,[11]) so wird der gewerbliche Friede und damit die ungestörte Schaffensmöglichkeit im neuen Deutschland, namentlich dessen baldige Wiedererstarkung, eine nicht geringe Sicherung erfahren.

Ad maiorem patriae gloriam.

---

[11]) Vergl. Dr. H. Köppe. Der Arbeitstarifvertrag als Gesetzgebungsproblem. Jena 1908. Ferner

P. Wölbling: Gebrauchen wir ein Reichseinigungsamt? 1911. Ferner P. Wölbling: Entwurf eines Gesetzes über Tarifverträge. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik. Band 29. Seite 892 ff.

Rosenthal: Die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages. Tübingen 1908.

Robert Schmid: Entwurf eines Gesetzes betr. Reichsarbeitsamt, Gewerbeämter und Arbeitskammern. Sozialistische Monatshefte, 1908. S. 499.

Hugo Sinzheimer: Ein Arbeitstarifgesetz. München und Leipzig 1916.

Anhang.

I. Übersicht

über die

Tätigkeit der Schlichtungs-Ausschüsse im Bereiche der Kriegsamtsstelle Coblenz

für die Zeit vom 1. 3. 1918 bis 1. 6. 1918.

1. Abkehrscheinsachen.

Es wurden erledigt durch:

1	2	3				4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Erteilung des Abkehrscheins	Versagung des Abkehrscheins	Einigung				Zurücknahme der Beschwerde	Vertagung	Einberufung des Beschwerdeführers zum Heere	Erteilung von Auskünften gemäß § 2 Abs. 1 der Bekanntmachung vom 30. 1. 1917	Erteilung von Befreiungsscheinen (§ 34 der Verfahr.-Anweisung)	Erteilung von Abkehrscheinen nach § 13 Abs. 2	Versagung von Abkehrscheinen nach § 13 Abs. 2	In anderer Weise	Schweben	Insgesamt
		auf Verbesserung der Lohn- oder Arbeitsbedingungen	auf Erteilung des Abkehrscheins seitens der Arbeitgeber	auf Einleitung von Verhandlungen zwecks Beschaffung eines Ersatzes	In anderer Weise										
288	97	107	269	5	13	95	19	4	—	3	—	—	99	106	1048

2. Ermittelungen

nach § 35 der Verfahrensanweisung.

1	2	3	4	5
Aufträge	Zurückgegeben wegen Fehlens der Voraussetzungen des § 35	Erledigt zu Gunsten des Arbeitnehmers	Erledigt zu Ungunsten des Arbeitnehmers	Vorschläge auf Überweisung an einen andern Betrieb
42	7	25	7	unerl. 2

3. Schlichtungssachen (§ 13)

1	2	3		4	5	6	7	8	8	9
Anrufungen gemäß § 13 Abs. 1	Anrufungen gemäß § 13 Abs. 2	Schiedsspruch		Schiedsspruch wegen Stimmengleichheit nicht zu Stande gekommen	Vertagung	Zurücknahme	Ablehnung wegen Unzulässigkeit des Schiedverfahrens		Schweben	Insgesamt
		nach Antrag	ablehnend							
42	10	9	2	1	6	8	2		16	50

II.

Ein umfassendes Bild der Tätigkeit des Schlichtungsausschusses und der Schlichtungsstelle des Hilfsdienstgesetzes bietet folgender Bericht der „Baugewerkschaft“ vom 24. März 1918 No. 8:

„Düsseldorf. (Ein Jahr Schlichtungsausschuß.) Am 15. Januar blickte der Düsseldorfer Schlichtungsausschuß auf eine einjährige Tätigkeit zurück. In dieser Zeit gingen dem Ausschuß 1701 Beschwerden zu wegen Verweigerung des Abkehrscheines und Anrufungen des Ausschusses als Schlichtungsinstanz gemäß § 13 des Hilfsdienstgesetzes. 973 Sachen erledigten sich ohne Sitzung. Zum großen Teil handelte es sich hierbei um Differenzen, die auf Unkenntnis der gesetzlichen Bestimmungen beruhten, denn die tief in das Erwerbsleben eingreifende Materie ist ganz neu. 30 Sachen schwebten am Schlusse des Geschäftsjahres und in 898 wurden Termine angesetzt. Davon gehen ab 115 Vertagungen und 85 Fälle, wo bei Stattfinden des Termins die gesetzliche 14tägige Frist verstrichen war. Wer in den letzten 14 Tagen in keinem hilfsdienstpflichtigen Betriebe beschäftigt war, braucht keinen Kriegsabkehrschein mehr und kann überall ohne einen solchen anfangen. Die 696 Sachen, die vom Spruchausschuß erledigt wurden, hatten folgendes Ergebnis: Der Beschwerde wurde entsprochen, der Abkehrschein also vom Schlichtungsausschuß erteilt, in 238 Fällen, das sind 34,09 Prozent. Eine Einigung wurde erzielt in 288 Fällen, das sind 32,67 Prozent. Die Beschwerde wurde zurückgewiesen, der Abkehrschein also verweigert, in 232 Fällen, das sind 33,24 Prozent. Auch in den Fällen, in denen der Abkehrschein verweigert wurde, haben die klagenden Arbeiter den Ausschuß nicht immer vergebens angerufen, denn der Abkehrschein wurde vielfach verweigert, nachdem der Unternehmer oder dessen Stellvertreter eine Lohnerhöhung zugebilligt hatte. Wir hatten in der No. 46 der „Baugewerkschaft“ vom vorigen Jahre darauf hingewiesen, daß in manchen Fällen der Abkehrschein vom Ausschuß verweigert worden war, weil der bisherige Lohn als angemessen bezeichnet wurde. Man war etwas engherzig und ließ den Lohn bei Tarifverträgen als Durchschnittslohn gelten, der dann als angemessen bezeichnet werden mußte. Es hat sich nun ermöglichen lassen, daß man diesen Begriff von angemessenen Lohn wieder etwas weiter auffaßt, und in den Spruchsitzungen kommt dieses auch zum Ausdruck. Im allgemeinen darf man wohl sagen, daß diese Kriegsmaßnahmen, zu denen sich ja auch der Schlichtungsschuß zählt, durch die Mitwirkung der Arbeitervertreter für die Arbeiter günstig gewirkt hat. Der Zwang, der nun einmal dem Gesetze innewohnt, ist leider nicht zu umgehen, weil es Kriegsnotwendigkeiten sind. Der Schlichtungsausschuß hatte sich auch in zahlreichen Fällen mit Beschwerden zu befassen, die Unternehmer einzelner Arbeiter beim Bezirkskommando wegen ihres Verhaltens eingereicht hatten. Hier mußte der Ausschuß ein Gutachten abgeben, ob die Voaussetzungen der

weiteren Zurückstellung vom Militärdienst noch gegeben sind. Diese Beschwerden waren oft recht kleinlich und haltlos. Vor dem Hilfsdienstgesetz hat die Militärbehörde solchen Beschwerden stets die Tat folgen lassen und die Arbeiter eingezogen. Jetzt hat der Ausschuß diese Beschwerden zu untersuchen, und nur in sehr wenigen Fällen kamen die Beschwerdeführer auf ihre Rechnung. Gerade dieses sollten die Arbeiter, wenn sie den Schlichtungsausschuß und seine Tätigkeit beurteilen wollen, berücksichtigen."

III.

Die einigungsamtliche Tätigkeit der Gewerbegerichte ist seit Kriegsbeginn immer mehr zurückgegangen und schließlich durch die Tätigkeit des Schlichtungsausschusses und der Schlichtungsstelle nach dem Hilfsdienstgesetz ganz verdrängt worden. Für den Industriebezirk Cöln ergibt sich nach der Mitteilung des Bureaudirektors Dahmen, der gleichzeitig die Geschäfte des Schlichtungsausschusses Cöln und des Kgl. Gewerbegerichts Cöln führt, nachstehendes Bild:

„Das Kgl. Gewerbegericht Cöln wurde 1912 in 5, 1913 in 14 und 1914 in 13 Fällen als Einigungsamt angerufen; 1915 wurde das Gewerbegericht nur dreimal zur Beilegung von kleineren Lohnbewegungen als Einigungsamt angerufen, ebenso 1916 dreimal. Mit dem Inkrafttreten des Hilfsdienstgesetzes hörte die Anrufung des Gewerbegerichts als Einigungsamt vollständig auf. Die einigungsamtliche Tätigkeit ging auf den Schlichtungsausschuß über, der in immer steigendem Maße als Schlichtungsstelle angerufen wird. Der Schlichtungsausschuß Cöln, der allerdings außer dem Bezirk des Gewerbegerichts Cöln (Stadt und Landkreis Cöln) noch den Landkreis Mülheim und die Kreise Gummersbach und Wipperfürth umfaßt, war in der Zeit vom 19. 7. 17 bis 19. 7. 18 in 93 Fällen als Schlichtungsstelle tätig."

Lebenslauf.

Geboren am 22. November 1890 zu Köln-Kalk als Sohn des Rentners Christian Klein und seiner Ehefrau Magdalena geb. Schlösser, besuchte ich dortselbst das humanistische Gymnasium, bis ich es Ostern 1911 mit dem Zeugnis der Reife verließ. Ich studierte zunächst in Freiburg i. B. von Ostern 1911 bis zum Ende des Sommersemesters 1913 5 Semester Geschichte, Philosophie und Nationalökonomie und genügte dort meiner einjährigen Dienstpflicht. Im Wintersemester 1913/14 und Sommersemester 1914 studierte ich dann in Marburg a. L. ausschließlich Geschichte und Nationalökonomie, bis ich am 4. Mobilmachungstage mit dem Inf.-Regt. 167 ins Feld rückte. Am 24. November 1914 wurde ich so schwer verwundet, daß ich im Sommersemester 1915 während meines Lazarettaufenthaltes wieder in Marburg studieren konnte und schließlich nach $^3/_4$jährigem Garnisondienst in Cassel im Juli 1916 aus dem Heeresdienst als Kriegsbeschädigter entlassen wurde. Am 6. August wurde ich als wissenschaftlicher Hilfsarbeiter von der Handelskammer Köln angestellt, bis ich am 1. Februar 1917 meine jetzige Tätigkeit als Abteilungsvorstand und Referent für Hilfsdienst und Arbeiterfragen bei der Kriegsamtstelle Coblenz aufnahm. Ich befinde mich noch in dieser Stellung. Die mündliche Prüfung zur Erlangung der Doktorwürde legte ich in Marburg am 18. Dezember 1918 ab. Ich bin katholischer Konfession und preußischer Staatsangehörigkeit.